

DOCUMENT
DE RÉFÉRENCE

incluant le rapport financier annuel

2017

PLUS DE 310 ANS D'HISTOIRE



WENDEL

RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE WENDEL

3.1 RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE (RSE) DANS L'ACTIVITÉ DE WENDEL 142

3.1.1	Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme	142
3.1.2	Une démarche RSE adaptée à une équipe resserré de professionnels de l'investissement	145
3.1.3	Une empreinte environnementale limitée	149
3.1.4	Wendel, entreprise engagée dans la Société civile	150

3.2 LES FILIALES DE WENDEL REVUES PAR UN ORGANISME TIERS INDÉPENDANT 151

3.2.1	Constantia Flexibles	154
3.2.2	Cromology	173
3.2.3	Stahl	187
3.2.4	Tsebo	200
3.2.5	Mecatherm	206
3.2.6	CSP Technologies	213

3.3 RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT SUR LES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES FIGURANT DANS LE RAPPORT DE GESTION 219

3.1 Responsabilité sociale et environnementale (RSE) dans l'activité de Wendel

Wendel considère que la responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises est un moteur de croissance pour les entreprises. Wendel encourage par son action de long terme ses sociétés dans la mise en œuvre de pratiques de

responsabilité sociale et environnementale, tout en définissant pour elle-même une politique RSE adaptée à son rôle d'investisseur exercée par une équipe resserrée de professionnels.

3.1.1 Favoriser l'intégration des enjeux RSE dans le cadre de son métier d'investisseur de long terme

Les principes d'action de Wendel vis-à-vis de ses filiales pour intégrer les enjeux RSE

En tant qu'actionnaire, le groupe Wendel n'entre pas dans le management opérationnel de ses filiales mais s'assure que l'intégration des enjeux RSE s'opère dans leur gestion des risques comme dans leur développement et ce, notamment grâce à un dialogue constant avec les équipes de management, à travers le Conseil d'administration.

Créée en 2011, la Direction du développement durable coordonne la démarche de Wendel dans ce domaine. Elle s'appuie sur un Comité de pilotage mis en place en 2012 par le Directoire. Il est constitué de représentants des Directions opérationnelles et fonctionnelles de la Société : Comité d'investissement, Direction financière, Secrétariat général, Direction de la communication et du développement durable, Direction des ressources opérationnelles (ressources humaines, informatique, moyens généraux).

En 2015, Wendel s'est doté d'une charte éthique approuvée par son Directoire.

En tant qu'actionnaire, Wendel intègre l'étude des risques et opportunités RSE le long du cycle de vie de ses investissements, en particulier :

■ Au moment de l'acquisition :

Lorsque Wendel étudie une prise de participation, des diligences appropriées sur les enjeux environnementaux et sociaux sont réalisées dans le cadre de l'analyse globale des risques relatifs à l'activité de la société cible. Concernant par exemple l'acquisition de Tsebo, notre société sud-africaine de services aux entreprises, les sujets relatifs à la réglementation sur le Black Economic Empowerment ont notamment fait l'objet d'une attention particulière.

■ Dans l'accompagnement des sociétés sur le long terme :

La responsabilité de la gestion des enjeux RSE est assumée directement par les équipes dirigeantes des différentes entreprises. Toutefois, par son rôle d'actionnaire professionnel, Wendel suit et favorise les démarches RSE de ses filiales et participations en particulier sur deux thématiques : la sécurité des salariés et la prise en compte des enjeux environnementaux dans les produits et services conçus et distribués.

- Le management de Wendel est particulièrement attentif aux problématiques relatives à la sécurité et à la santé des salariés, qu'il estime prioritaires. Par ailleurs, les indicateurs liés à la sécurité au travail sont souvent révélateurs de la bonne gestion de l'entreprise. Par exemple, chez Cromology, le taux de fréquence des accidents fait partie des critères d'attribution de la rémunération variable du management. Cet indicateur est, autre exemple, également suivi par le Conseil d'administration de Stahl à la demande de Wendel depuis 2006, date d'entrée de Stahl dans le Groupe. Stahl est un modèle de sécurité au travail, avec une moyenne du taux de fréquence d'accidents particulièrement faible de moins de 1,5 sur les cinq dernières années.

- La conception des services et des produits des différentes filiales intègre progressivement des dimensions environnementales. Ainsi, Bureau Veritas fournit à ses clients des solutions pour une amélioration continue de leurs opérations dans les domaines de l'hygiène, de la santé, de la sécurité et de l'environnement. Plus de 80 % des produits conçus par Stahl sont sans solvants. La stratégie de Cromology est de développer des produits innovants porteurs de fonctions nouvelles, plus résistants à l'usage et donc plus respectueux de l'environnement dans leur cycle de vie et répondant aux exigences des chantiers « haute qualité environnementale » (HQE). Avec pour objectif de diminuer les émissions de Composés Organiques Volatils (COV) de ses produits, Cromology a réussi, en dix ans, à transformer son portefeuille de gammes de produits aujourd'hui constituées à près de 90 % de peintures à base aqueuse.
- Chaque filiale et participation du Groupe est appelée à développer une politique RSE répondant à ses enjeux spécifiques. Les entreprises du Groupe interviennent dans des secteurs et des géographies très variés (voir section 1.7 « Filiales et participations ») et présentent également des maturités différentes dans la mise en œuvre de politiques et d'indicateurs RSE dédiés. Wendel n'estime donc pas pertinent de produire des indicateurs RSE consolidés dans la mesure où ces informations n'auraient pas de signification opérationnelle.
- la revue régulière des règles de séparation des tâches et des schémas d'organisation permettant d'identifier les responsabilités de chacun et de résoudre d'éventuels conflits ;
- la vérification par la filiale que la politique de rémunération variable de ses cadres dirigeants n'est pas de nature à engendrer un risque de comportement frauduleux ;
- l'existence d'un Code de bonne conduite ou éthique couvrant notamment les situations de conflit d'intérêt, de paiements irréguliers ou frauduleux, d'entraves à la concurrence ou d'opérations d'initiés (voir section 2.3).

Le programme de *compliance* de Wendel

Le programme de *compliance* de Wendel se compose de la charte éthique de Wendel, adoptée par le Directoire en 2015, et de politiques spécifiques traitant des thèmes essentiels de la charte. Cette charte porte les valeurs des collaborateurs de la Société et constitue le cadre de référence dans lequel s'inscrit le métier d'investisseur de long terme de Wendel. Elle s'applique à tous les collaborateurs et dirigeants de la Société, de ses *holdings* et de toutes ses implantations. Wendel demande aux sociétés dans lesquelles elle investit d'adopter des standards similaires.

Wendel s'assure de la conformité de ses activités aux lois et règlements en matière de lutte contre le blanchiment, respect des programmes de sanctions économiques, respect de ses obligations fiscales, de prévention des actes de corruption ainsi qu'en matière de concurrence. En janvier 2016, la majorité des collaborateurs des différentes implantations de Wendel a participé à une session de formation spéciale sur la *compliance*. Cette session a été organisée par le Secrétariat général en réponse à une demande du Directoire. En outre, des formations (*e-learning*s) ciblées sur les politiques décrites ci-après sont requises pour les collaborateurs de Wendel.

Wendel s'attache à assurer à ses collaborateurs un environnement de travail respectueux de tous, par le respect de la diversité en son sein, de l'égalité des chances et de traitement et la protection des données personnelles. En retour, les collaborateurs de Wendel doivent utiliser les ressources opérationnelles de la Société de manière appropriée, conformément à leur finalité professionnelle.

Wendel veille à communiquer une information exacte, précise et sincère aux investisseurs, aux actionnaires et aux analystes ; elle veille également à respecter l'égalité d'information. Wendel s'est mise en conformité avec les nouvelles règles du règlement européen sur les abus de marché (« MAR »).

Enfin, Wendel agit en tant qu'entreprise citoyenne par un comportement respectueux de l'environnement et par ses engagements dans la Société civile (voir sections 3.1.3 et 3.1.4).

La charte éthique de Wendel peut être consultée sur son site Internet dans l'espace « engagements », www.wendelgroup.com.

En février 2016, Wendel avait établi sa politique en matière de prévention de la corruption. Cette politique a été mise à jour de la loi Sapin 2 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption

Les résultats de la mission de vérification de l'organisme tiers indépendant sont transmis à l'équipe d'investissement.

Pour les sociétés Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Tsebo, Mecatherm et CSP Technologies, dont Wendel est actionnaire majoritaire, les éléments marquants de leur politique liés au développement durable sont présentés dans le chapitre 3.2 qui suit « Les filiales de Wendel revues par un tiers indépendant ».

La prévention des abus de marché et la vigilance exercée sur les procédures de contrôle interne de ses filiales

Une Charte de confidentialité et de déontologie boursière prévoit les règles qui s'imposent à tous les salariés et mandataires sociaux de Wendel en matière de prévention de tout abus de marché. Les principales règles édictées par cette charte figurent à la section 2.1.6 du présent document de référence. Les principales dispositions de la charte qui s'appliquent aux membres du Conseil de surveillance sont reprises dans le règlement intérieur du Conseil de surveillance.

Par ailleurs, Wendel interroge annuellement *via* un questionnaire ses filiales consolidées sur leurs principes généraux de contrôle interne, dans le cadre de l'examen des facteurs de risques liés à leurs activités.

Ce questionnaire, basé sur le cadre de référence de l'Autorité des marchés financiers (AMF), porte principalement sur les sujets suivants :

- la définition et la formalisation des délégations de pouvoirs ;

et à la modernisation de la vie économique en mai 2017. Wendel est en train de déployer au sein du groupe Wendel les huit mesures requises par la loi : code de conduite et politique anti corruption, dispositif d'alerte interne, cartographie des risques, évaluation des clients et fournisseurs de premier rang et des intermédiaires, procédures de contrôle comptable, dispositif de formation, régime disciplinaire en cas de violation du code de conduite, dispositif de contrôle et d'évaluation interne des mesures prises.

En février 2017, Wendel a établi sa politique en matière de Sanctions internationales.

En octobre 2017, Wendel a établi sa politique Anti-blanchiment.

Ces politiques s'appliquent en France comme à l'étranger aux membres du Directoire, du Conseil de surveillance, aux salariés et éventuels travailleurs temporaires.

L'objectif de ces politiques est de sensibiliser les collaborateurs de Wendel et de les aider à gérer et identifier les risques d'ordre juridique, financier et de réputation. En sa qualité d'investisseur professionnel, Wendel veille à ce que les sociétés du portefeuille mettent en œuvre des politiques de conformité adaptées à leur activité et à leurs risques.

Ces politiques ont été diffusées auprès de l'ensemble des salariés de Wendel SE, de ses holdings et de ses implantations internationales.

Tout document relevant de la conformité au sein de Wendel doit être périodiquement signé par chaque salarié.

La protection des données personnelles chez Wendel

Le règlement européen sur la protection des données personnelles entre en vigueur le 25 mai 2018. Wendel se met en conformité avec ce règlement, afin d'assurer la protection des données personnelles gérées par elle.

Le devoir de vigilance

Afin de répondre aux exigences de la loi du 27 mars 2017 sur le devoir de vigilance, le Comité de pilotage RSE de Wendel a mis en place un groupe de travail afin d'établir un plan de vigilance

applicable aux sociétés du Groupe entrant dans le périmètre de cette réglementation. Les principales sociétés concernées par le devoir de vigilance dans le Groupe sont les suivantes : Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Stahl, Cromology, CSP technologies, Tsebo, et Mecatherm.

En tant que société d'investissement qui exerce un rôle d'actionnaire professionnel, le groupe Wendel, n'entre pas dans le management opérationnel de ses filiales mais veille à ce que les risques ciblés par la réglementation sur le devoir de vigilance soient pris en compte par les filiales qu'elle contrôle sur la base des risques liés à leur activité. Dans ce cadre, les sociétés concernées répondront à un questionnaire sur leur univers de risques au regard des sujets couverts par la réglementation relative au devoir de vigilance :

- prévention de la violation des droits de l'homme et des libertés fondamentales
- santé et sécurité des personnes
- prévention des atteintes à l'environnement.

Le groupe Wendel rappelle que dans le cadre des informations publiées en vertu des dispositions de l'article R-225-105-1 du Code de commerce, un certain nombre d'outils et de procédures ont d'ores et déjà été mis en place sur les thématiques couvertes par le devoir de vigilance.

Le plan de vigilance des entités contrôlées par le groupe Wendel sera présenté dans le document de référence 2018 sous la rubrique mise en œuvre du plan de vigilance.

Evolutions 2018

Pour l'année 2018, des objectifs RSE ont été intégrés dans la rémunération variable du Directoire. Le Conseil de surveillance de Wendel a notamment décidé de prendre en compte dans le quatrième objectif du Directoire, d'ordre qualitatif, la bonne mise en œuvre du programme de *compliance* et de la RSE au niveau du *Groupe*, à hauteur de 25% de l'objectif. Ces objectifs RSE seront également appliqués aux rémunérations variables de membres du Comité de coordination de Wendel qui regroupe les principaux responsables de Wendel à travers le monde.

3.1.2 Une démarche RSE adaptée à une équipe resserrée de professionnels de l'investissement

La politique de Wendel en matière de ressources humaines

Une équipe restreinte, expérimentée et diversifiée

Wendel s'emploie à recruter des collaborateurs d'excellence, pour lesquels elle met en œuvre le meilleur environnement de travail possible, ainsi qu'à développer leur savoir-faire.

Au 31 décembre 2017, Wendel et ses *holdings* emploient au total 94 collaborateurs.

Wendel dispose d'implantations à l'étranger pour accompagner les sociétés du Groupe dans leur développement international. Les sociétés situées aux Pays-Bas (depuis 1908) et au Luxembourg (depuis 1931) ont également des activités de *holding*.

Les autres implantations ont été créées plus récemment ; au Japon en 2007, au Maroc, à Singapour et aux États-Unis en 2013 et au Royaume-Uni en 2015.

Les équipes de Wendel en France

Wendel emploie 48 collaborateurs en France. Outre l'équipe d'investissement et l'équipe de Direction, une dizaine d'experts au sein des équipes de gestion (finance, juridique, fiscal, communication) travaille au quotidien sur les opérations d'investissement/désinvestissement en France et à l'étranger.

Le reste des effectifs intervient en support aux bureaux de Wendel en France et à l'étranger, au sein de la Direction financière, de la Direction juridique, du Secrétariat général, de la Direction fiscale, de la Direction de la communication et du développement durable et de la Direction des ressources opérationnelles.

Salariés avec un contrat de travail permanent* en France : effectifs et mouvements	31.12.2017			31.12.2016			31.12.2015		
	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total	Employés	Cadres	Total
Effectif total	5	46	51	9	46	55	9	55	64
<i>dont Femmes</i>	2	24	26	5	24	29	5	27	32
<i>Hommes</i>	3	22	25	4	22	26	4	28	32
Recrutements	-	6	6	-	3	3	-	2	2
<i>dont Femmes</i>	-	3	3	-	1	1	-	1	1
<i>Hommes</i>	-	3	3	-	2	2	-	1	1
Départs	3	7	10	-	12	12	-	3	3
<i>dont Femmes</i>	2	4	6	-	4	4	-	1	1
<i>Hommes</i>	1	3	4	-	8	8	-	2	2

* Effectif France CDI y.c. 3 cadres hommes expatriés.

En 2017, Wendel n'a employé aucune personne en CDD et a employé une intérimaire afin de faire face au remplacement d'un salarié absent.

Wendel emploie une personne en situation de handicap et passe des contrats de fournitures avec des établissements d'aide par le travail. Pour 2017, la contribution versée à l'Agefiph s'élève à près de 3,5 k€.

Les équipes de Wendel à l'international

Les *holdings* et bureaux hors de France sont implantés dans 7 pays et comptent 46 collaborateurs dont plus des deux tiers dans des équipes d'investissement. Le reste des équipes travaille principalement dans les activités financières et juridiques au sein des sociétés *holding* à Luxembourg et aux Pays-Bas.

Salariés avec un contrat de travail permanent* à l'international : effectifs et mouvements	31.12.2017	31.12.2016	31.12.2015
Effectif total	46	44	28
dont Femmes	21	19	12
Hommes	25	25	16
Recrutements	6	20	11
dont Femmes	3	9	6
Hommes	3	11	5
Départs	4	4	3
dont Femmes	1	2	2
Hommes	3	2	1

* Effectif avec contrat de travail international y.c. 3 cadres hommes expatriés déjà comptabilisés dans les effectifs France (contrat de travail France suspendu)

Organisation du temps de travail

Pour des raisons historiques, Wendel applique les modalités d'organisation du temps de travail des conventions collectives de la métallurgie.

Aucun salarié n'a demandé à travailler à temps partiel. En revanche, une salariée a bénéficié d'un forfait réduit pour raison personnelle.

L'absentéisme, hors événements familiaux, a légèrement augmenté et est de l'ordre de 3 %. Il y a eu un accident de trajet en 2017 avec un arrêt de deux mois.

Formation et développement professionnel

Wendel considère le développement de l'employabilité de ses salariés comme une priorité.

Ainsi, Wendel veille à ce que ses salariés aient en permanence le niveau de compétence nécessaire à la réussite de leurs missions en leur proposant des formations sur mesure.

En France en 2017, 38 salariés ont bénéficié d'au moins une formation, pour un total de 409,5 heures. Les domaines couverts sont principalement les langues étrangères, les formations métier et dans une moindre mesure les logiciels de bureautique et la sécurité.

Relations sociales et conditions de travail

L'accompagnement des managers, des réunions régulières avec le personnel et un dialogue étroit avec les représentants du personnel (CE, CHSCT) visent à optimiser les conditions et les relations de travail. Wendel peut ainsi mettre en œuvre les mesures les plus appropriées aux attentes des équipes.

Afin de permettre à ses collaborateurs de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, Wendel s'efforce depuis 2010 de procurer aux salariés qui en font la demande des places en crèches qu'elle finance. En 2017, Wendel a financé 4 places de crèche pour les enfants de 3 salariés.

Enfin, au-delà de la part du budget du Comité d'entreprise consacré aux activités sociales et culturelles, Wendel prend en charge différentes prestations : tickets Restaurant, cours de sport, tickets Cesu, etc

Diversité et égalité de traitement

Wendel veille à ce que les décisions en matière de recrutement, de développement des carrières (formations et promotions) et de rémunérations soient prises sans discrimination. Seules sont prises en compte les compétences et l'expérience des candidats et, pour la rémunération variable des salariés, leur performance durant leur présence dans l'entreprise.

À poste équivalent, il n'y a pas de différence de rémunération entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre des obligations réglementaires en France, Wendel a mis en place un plan d'action qui assure la permanence de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT

La gestion des ressources humaines de Wendel respecte les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La France a ratifié les 8 conventions fondamentales de l'OIT portant sur le travail forcé, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, sur le droit d'organisation et de négociation collective, sur l'égalité des rémunérations, sur l'abolition du travail forcé, sur les discriminations, sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et sur toute forme de travail des enfants.

Wendel respecte également la liberté d'association.

Wendel n'exerce pas d'activité dans les pays « à risques » en termes de violation des droits des travailleurs, et n'est donc pas confronté à la problématique de respect de ces conventions.

Une politique de rémunération adaptée

La politique salariale de Wendel vise à aligner les intérêts des salariés sur ceux des actionnaires, que ce soit à travers la part variable de la rémunération, l'intéressement (en France) ou le déploiement de l'actionnariat salarié.

Chaque année, Wendel revoit attentivement le niveau de la rémunération de ses salariés en prenant en compte leurs missions, leurs compétences, leurs expériences et les rémunérations de marché comparables. Les rémunérations variables sont attribuées en fonction des performances individuelles et collectives.

Pour la France, la somme des rémunérations totales (salaire fixe, rémunération variable et primes individuelles liées à la fonction) versées pour l'année 2017 s'élève à près de 11,3 M€. Ce chiffre est stable par rapport à 2016.

En outre, un accord d'intéressement existe depuis 2006. Les conditions de performance de l'accord en vigueur depuis 2015 ont été remplies en 2017. Il y aura donc une prime d'intéressement au titre de 2017. Par ailleurs, les salariés de Wendel et leurs familles sont couverts par un régime de prévoyance très complet financé en grande partie par Wendel.

La promotion de l'actionnariat salarié

Convaincu de l'importance de l'actionnariat salarié comme clé d'un partenariat de long terme avec ses collaborateurs, Wendel a toujours favorisé son développement, que ce soit depuis plus de 30 ans au sein du plan d'épargne Groupe ou à travers l'attribution d'actions de performance ou de stock-options dont la plupart des salariés bénéficient depuis 2007.

Attributions d'options d'achat d'actions et d'actions de performance

Outre les deux membres du Directoire, 84 personnes en France et à l'étranger se sont vu attribuer des stock-options et des actions de performance en vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale du 18 mai 2017 et de la décision du Directoire du 7 juillet 2017.

Ces attributions sont soumises à la réalisation de conditions de présence et de performance.

L'historique des plans de stock-options et d'actions de performance figure aux tableaux 8 et 9 de la section 2.1.7.

Le tableau ci-dessous précise pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017 :

- le nombre total d'options qui ont été attribuées aux dix salariés (hors membres du Directoire) qui ont reçu individuellement le plus grand nombre d'options ;
- le nombre total d'options exercées par les dix salariés (hors membres du Directoire) qui en ont individuellement exercé le plus grand nombre.

	Nombre total	Prix d'exercice moyen pondéré
Options consenties au cours de l'exercice aux dix salariés du Groupe dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé	79 175	134,43 €
Options levées au cours de l'exercice par les dix salariés dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé	122 909	93,41 € ⁽¹⁾

(1) En 2017, ces options ont été exercées aux prix de 132,96 € (plan W 1-1), 44,32 € (plan W 3), 80,91 € (plan W 4), 54,93 € (plan W 5), 82,90 € (plan W 6), 112,39 € (plan W 8) et 94,38 € (plan W 9).

Le nombre total d'actions de performance consenties au cours de l'exercice aux dix salariés du Groupe (hors membres du Directoire) dont le nombre d'actions ainsi attribuées est le plus élevé est de 26 391.

Augmentation de capital au sein du plan d'épargne Groupe (PEG)

Depuis plus de 30 ans, Wendel propose chaque année aux salariés de souscrire à une augmentation de capital au sein du PEG. Les titres sont proposés avec une décote de 20 % et les versements des salariés peuvent être abondés jusqu'à hauteur des plafonds légaux.

Au 31 décembre 2017, les anciens salariés et salariés (hors membres du Directoire) détenaient 0,60 % du capital de Wendel au sein du Plan d'Epargne Groupe.

En juillet 2017, la Direction a décidé de mettre en œuvre une augmentation de capital à laquelle 93 % des salariés éligibles ont souscrit, à hauteur de 10 499 actions.

Des possibilités de compléments de retraite

Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)

En 2010, la Société a mis en place un Perco pour ses salariés en France. Certains versements bénéficient d'un abondement de la Société jusqu'à hauteur du plafond légal.

Au 31 décembre 2017, 29 % des salariés présents ont déjà investi au sein du Perco.

Régime de retraite supplémentaire

En 1947, la Société « Les petits-fils de François de Wendel » (devenue aujourd'hui Wendel SE) a mis en place un régime de retraite supplémentaire bénéficiant à l'ensemble des membres du personnel (cadre et non cadre), sous réserve que ceux-ci achèvent leur carrière dans le Groupe. Ce régime de retraite a été fermé le 31 décembre 1998. Le régime de retraite supplémentaire garantit à chaque salarié bénéficiaire un niveau global de retraite. Ce niveau s'exprime comme un pourcentage de la rémunération de fin de carrière (fixe et variable hors éléments exceptionnels). Il augmente avec l'âge et l'ancienneté acquise et peut atteindre 65 % de cette rémunération. Le régime prévoit une réversion à 60 % au conjoint vivant au moment du départ en retraite, ainsi que des majorations familiales pour enfants à charge.

L'allocation de retraite supplémentaire financée par le Groupe se calcule en déduisant du montant garanti l'ensemble des retraites financées par l'entreprise pendant la période d'activité dans le Groupe. Depuis 2005, les actifs nécessaires au service des rentes sont transférés auprès d'une compagnie d'assurance qui assure le paiement des allocations de retraite.

Au 31 décembre 2017, ce régime concernait 36 retraités et 6 salariés de la Société.

3.1.3 Une empreinte environnementale limitée

Dans son activité quotidienne, Wendel a peu d'incidence sur l'environnement. Pour autant, Wendel veille à limiter ses propres impacts. Ainsi, le pilotage de la gestion de l'immeuble où se trouve le siège de Wendel (Paris) et des services informatiques intègre des critères environnementaux. En 2012, Wendel a réalisé un bilan des émissions de gaz à effet de serre afin d'optimiser ses actions pour réduire sa facture énergétique et sa production de déchets, conformément au décret d'application de l'article 75 de la Loi Grenelle II.

Économie d'énergie

Depuis six ans, dans le but de réduire sa consommation d'énergie, Wendel a procédé à plusieurs investissements :

- remplacement de la totalité de son parc de serveurs informatiques en installant des modèles moins consommateurs d'énergie ;
- rénovation de son système de chauffage urbain (distribuant de la vapeur haute pression) permettant à la Société d'être plus respectueuse de l'environnement ;

- création de deux salles de visioconférence, mise à disposition d'outils de mobilité, afin de limiter les déplacements ;
- remplacement progressif des modèles d'ampoules classiques par des ampoules basses consommations pour augmenter l'efficacité énergétique de l'immeuble.

Par ailleurs, Wendel favorise la diffusion électronique de ses publications.

Tri des déchets

Depuis juillet 2011, Wendel s'est engagé dans une démarche de tri sélectif des déchets. L'ensemble des collaborateurs du siège a été sensibilisé grâce à une formation dédiée. Dorénavant, la totalité du papier consommé par les équipes de Wendel est collectée pour être recyclée, ce qui représente près de 12 tonnes. Les plastiques, cartouches d'encre, cartons et emballages métalliques font également partie du processus de recyclage.

3.1.4 Wendel, entreprise engagée dans la Société civile

L'engagement de Wendel dans la Société civile se traduit par le soutien de projets dans l'enseignement supérieur et dans le domaine culturel.

Nos engagements de long terme

- Depuis 1996, Wendel soutient l'Insead qui a créé cette même année une chaire puis un centre consacré aux entreprises familiales auquel Wendel s'est associé dès l'origine. En 2017, et pour la deuxième année consécutive, l'Insead a été classée numéro un mondial par le *Financial Times* pour son programme MBA global. L'Insead est la première école avec un programme MBA d'un an à prendre la première place dans l'histoire du classement du *Financial Times*.
- Depuis 2010, Wendel est aussi engagé auprès du Centre Pompidou-Metz, souhaitant soutenir une institution emblématique dont le rayonnement culturel touche le plus grand nombre. En 2016, Wendel a renouvelé pour cinq nouvelles années son soutien au Centre Pompidou-Metz, effectif depuis sa création.

Wendel œuvre activement aux côtés de ces institutions partenaires sur leurs projets de développement. Le Groupe est notamment représenté aux Conseils d'administration de l'Insead et du Centre Pompidou-Metz par Frédéric Lemoine, ancien Président du Directoire de Wendel.

En raison de son engagement depuis de longues années en faveur de la culture, Wendel a reçu des mains du ministre de la Culture le titre de Grand Mécène de la Culture le 23 mars 2012.

Nos engagements en 2017

Par ailleurs, en mars 2017, Wendel a soutenu une équipe de 9 collaborateurs qui a participé au Semi-Marathon de Paris et qui a couru en faveur de l'association Orchestre à l'école.

En mai 2017, la chanteuse Imany s'est produite sur la scène de l'Olympia au profit d'Helen Keller International, un événement auquel Wendel a contribué. Chaque année, l'association organise un concert de charité qui vise à sensibiliser le grand public autour de ses deux principales missions : la lutte contre la cécité et la

malnutrition. Fondée à Paris, en 1915 par Helen Keller, l'association est aujourd'hui présente dans 22 pays. À travers ses programmes, Helen Keller International s'engage dans la durée auprès des populations en favorisant la transmission de compétences.

En 2018, les équipes de Wendel travailleront sur des actions complémentaires pour impliquer les collaborateurs de Wendel dans des projets solidaires auxquels Wendel contribuera.

Dans le cadre de ses activités, Wendel interagit régulièrement avec ses principales parties prenantes :

- Wendel entretient des relations régulières avec son actionnaire de référence, Wendel-Participations et intervient régulièrement devant ses instances ;
- Wendel entretient un dialogue suivi avec ses actionnaires individuels :

Depuis 2009, Wendel est doté d'un Comité consultatif des actionnaires de Wendel (CCAW) qui s'est réuni à 3 reprises en 2017. Composé de 9 membres, son rôle est de recueillir le point de vue des actionnaires individuels sur les outils de communication qui leur sont dédiés : lettre aux actionnaires, site Internet, rapport d'activité. 2017 a par ailleurs vu l'arrivée d'un nouveau membre au sein du Comité.

En 2017, Wendel a participé au salon Actionaria.

- Wendel communique régulièrement avec la communauté financière (analystes, investisseurs institutionnels et particuliers) sur ses résultats, ses activités et sa stratégie. En 2017, Wendel a notamment rencontré 331 investisseurs en actions et en obligations, lors de *roadshows* (France, Royaume-Uni, Irlande, Allemagne, Suisse, Italie, Espagne, Portugal, Finlande, Danemark, États-Unis, Canada, Japon et à Singapour) et de rencontres à son siège.
- En tant que Société cotée, Wendel contribue aux débats de place en participant aux réflexions au sein de toutes les grandes associations professionnelles et de place auxquelles elle adhère : Afep, Ansa, Medef, France Invest, Paris Europlace, etc.

3.2 Les filiales de Wendel revues par un organisme tiers indépendant

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Tsebo, Mecatherm et CSP Technologies. Les états financiers de ces entreprises font l'objet d'une intégration globale dans les comptes consolidés du Groupe et doivent donc faire l'objet d'une revue par un organisme tiers indépendant, conformément aux dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce. Wendel reporte de ce fait les points marquants de leur politique de développement durable dans les chapitres qui suivent.

Une présentation détaillée des filiales du Groupe est disponible en section 1.7 « Filiales et participations ». Les entreprises du Groupe déclinent leurs démarches liées au développement durable par des plans d'actions qui prennent en compte leur degré de maturité dans ce domaine et leurs caractéristiques propres.

Bureau Veritas

Concernant Bureau Veritas, première participation de Wendel, cotée sur Euronext Paris et faisant partie de l'indice *Next 20* (Compartiment A, code Isin, FR0006174348, mnémorique : BVI), Wendel publie un résumé des informations liées à sa responsabilité sociale et environnementale. Bureau Veritas étant soumis à l'obligation de publication et de vérification, l'exhaustivité des informations requises le concernant est disponible dans son propre document de référence 2017.

Bureau Veritas est un leader mondial de l'inspection, de la certification et des essais en laboratoire qui emploie 73 417 collaborateurs dans le monde au 31 décembre 2017. Bureau Veritas aide ses clients à améliorer leurs performances, en offrant des services et des solutions innovantes pour s'assurer que leurs actifs, produits, infrastructures et processus répondent aux normes et réglementations relatives à la qualité, la santé, la sécurité, la protection de l'environnement et la responsabilité sociale.

La responsabilité sociale est au cœur des priorités de Bureau Veritas et son engagement vis-à-vis de la RSE comprend deux dimensions très complémentaires :

- au travers de ses missions, Bureau Veritas accompagne ses clients dans la mise en œuvre de leurs démarches RSE. En intervenant chaque jour auprès de nombreuses entreprises, associations et pouvoirs publics, Bureau Veritas participe à la prévention des risques, à l'amélioration de la qualité, à la protection de l'environnement, et agit ainsi indirectement pour le bénéfice de la Société civile ;

- par sa politique RSE, Bureau Veritas est aussi résolument engagé et développe de nombreuses initiatives en matière de responsabilité sociétale. Sa politique a été orientée autour des principaux enjeux qui ont été identifiés lors de la construction de la matrice de matérialité qui répertorie les sujets RSE les plus importants pour Bureau Veritas et pour ses parties prenantes.

Les principaux axes de la politique RSE de Bureau Veritas reflétés dans sa matrice de matérialité sont la gouvernance et l'excellence opérationnelle, les ressources humaines, le HSE (Santé, Sécurité et Environnement) et la responsabilité sociétale au travers de programmes déployés dans son réseau mondial. En 2017, Bureau Veritas a poursuivi ses efforts en matière de sécurité au travail, d'excellence opérationnelle et de relations avec ses grands clients, et a accéléré le développement de nouvelles initiatives relatives à l'innovation et à la transformation digitale, aux questions d'inclusion et de développement d'une culture de la performance.

L'intégralité du rapport RSE de Bureau Veritas est publiée dans son document de référence consultable sur son site Internet.

Constantia Flexibles

Fondé par Herbert Turnauer dans les années 1960, le groupe Constantia Flexibles, dont le siège est à Vienne, produit des solutions d'emballage flexible principalement à destination des industries agroalimentaire et pharmaceutique. Avec environ 7 200 collaborateurs, la société a su développer son activité au-delà de l'Europe et est devenue, au cours des 5 dernières années, un des leaders mondiaux de l'emballage flexible.

De par la nature même de son activité, le respect de l'environnement est un des principaux engagements de Constantia Flexibles en matière de RSE qui est intégré dans ses activités entrepreneuriales.

Constantia Flexibles est particulièrement attentive à sa consommation de matières premières - essentiellement l'aluminium, les polymères, le papier, les vernis et les encres - qui est une préoccupation majeure de l'entreprise.

Ainsi, Constantia Flexibles suit les effets potentiels de ses produits sur l'environnement ainsi que leur durabilité au moyen de procédures appropriées (notamment par la réalisation d'analyses du cycle de vie). Par ailleurs, Constantia Flexibles fait recycler ou traiter par valorisation thermique la majorité de ses déchets.

Constantia Flexibles accorde également une très grande importance aux questions de santé et de sécurité et prend des mesures proactives pour parvenir à son objectif "Zéro perte - pas de préjudice".

Cromology

Acteur mondial du secteur de la peinture décorative, marché sur lequel il occupe le 4^e rang européen, Cromology conçoit, fabrique, distribue et vend des peintures innovantes et haut de gamme dans plus de 50 pays, dont 9 à travers une présence directe. Avec environ 3 800 collaborateurs, 8 laboratoires de recherche, 10 unités de production, 9 plates-formes logistiques, plus de 400 magasins en propre et plus de 8 500 points de vente partenaires (distributeurs indépendants et grandes surfaces de bricolage), Cromology réalise un chiffre d'affaires de plus de 700 millions d'euros.

Cromology s'est donné pour mission de protéger et embellir les cadres de vie avec des produits permettant de valoriser les savoir-faire de ses clients professionnels et particuliers, contribuant ainsi au bien-être de chacun de façon durable.

Cromology ambitionne de conjuguer, dans la durée, performance économique avec exemplarité au travers de sa démarche « CORE, Engagement pour une Entreprise Responsable » qui, depuis 2010, s'articule autour de 7 objectifs :

- accompagner les clients dans leur démarche de développement durable ;
- innover en proposant des produits et services plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs ;
- optimiser l'utilisation des ressources dans les produits et processus ;
- limiter les impacts sur l'environnement ;
- renforcer le système de management environnemental ;
- agir pour et avec les collaborateurs ;
- ancrer les sites dans leur territoire.

Depuis 2015, le Comité de pilotage RSE de Cromology définit les orientations de cette démarche et en assure le pilotage.

Stahl

Stahl est le leader mondial des revêtements de haute performance et des produits de finition pour le cuir. Son siège social est situé aux Pays-Bas et la société compte environ 2 050 salariés. Fabricant de produits chimiques, Stahl a identifié comme enjeux majeurs, relevant de sa responsabilité sociale et environnementale, la santé et la sécurité de ses collaborateurs et l'innovation produit destinée à limiter l'empreinte environnementale de ses produits. Stahl a ainsi mis en place une démarche d'amélioration continue en matière de santé-sécurité de ses collaborateurs. Des formations obligatoires sont organisées dans tous les pays afin de sensibiliser les salariés à ces enjeux. Les nouveaux salariés qui rejoignent les unités de production ou les laboratoires suivent des programmes d'intégration spécifiques. Par ailleurs, des sessions de mise à niveau sont régulièrement proposées à tout le personnel.

Stahl s'assure par ailleurs de la maîtrise de l'impact de l'activité de ses sites industriels sur leurs écosystèmes environnants en étant engagé dans une démarche de progrès continue puisque tous ses sites ont vocation à être certifiés ISO 9001 et/ou ISO 14001. Et grâce à sa politique de recherche innovante, Stahl a été l'une des premières entreprises de son secteur à mettre sur le marché des produits à base d'eau. Ils représentent aujourd'hui la majorité de la production de Stahl (plus de 80 %).

Stahl est un modèle de sécurité au travail, avec une moyenne du taux de fréquence d'accidents particulièrement faible de moins de 1,5 sur les cinq dernières années.

Tsebo

Entreprise de services de restauration créée en 1971 en Afrique du Sud, le groupe Tsebo est aujourd'hui le leader des services de gestion intégrés en entreprise en Afrique et au Moyen-Orient. Tsebo emploie 39 000 salariés et opère sur 7 500 sites clients répartis dans 23 pays.

Tsebo propose principalement des services de restauration, de nettoyage et d'hygiène, d'entretien et de maintenance (« facility management ») intégrés et de gestion énergétique, de gestion de bases-vie isolées ainsi que des prestations de sécurité.

Il intervient dans de nombreux secteurs, publics ou privés, tels que la distribution, l'industrie manufacturière, la santé, l'éducation et les loisirs.

La marque Tsebo repose sur les piliers suivants :

■ Productivité

Tsebo prend en charge pour ses clients les services ne relevant pas de leur cœur de métier, mais qui sont essentiels à l'exercice de leur activité. Ces prestations de service leur permettent d'adresser les difficultés liées à la pénétration sur le marché africain, de réduire leurs coûts, d'améliorer leur rentabilité et de se concentrer sur le développement de leur croissance sur le continent.

■ Mesurabilité

Tsebo fournit à ses clients des solutions quantifiables et concrètes : baisse des coûts directs, valeur ajoutée, respect des normes de qualité, atténuation des risques, transparence commerciale et service client de qualité.

■ Innovation

Tsebo encourage et développe l'innovation dans toutes ses divisions afin d'améliorer la qualité de service pour ses clients.

■ Développement social

Tsebo ambitionne de créer de la valeur économique et sociale pour les populations et les communautés d'Afrique. Tsebo collabore ainsi avec ses clients pour contribuer au développement des compétences, mais aussi au développement des entreprises rurales et des PME locales, et de l'entrepreneuriat. Tsebo favorise les initiatives d'investissement socialement responsable et diverses actions caritatives.

■ Développement durable

Tsebo est attentif à la protection de l'environnement et aux intérêts des communautés en plaçant le développement durable au cœur de son activité. Une logique qui permet de favoriser le bien-être collectif.

CSP Technologies

CSP Technologies conçoit et fabrique des solutions brevetées sur-mesure destinées à l'industrie pharmaceutique pour les produits sensibles à l'humidité et/ou à l'oxygène et s'impose de plus en plus sur le marché final de la sécurité alimentaire. Elle développe également de plus en plus de solutions d'emballage pour l'industrie agroalimentaire et les produits de grande consommation.

CSP conçoit et commercialise des solutions et des services destinés à résoudre les problèmes de conditionnement rencontrés dans différents secteurs, tels que la pharmacie, la délivrance de médicaments transdermiques, l'agroalimentaire et l'électronique.

Les quatre valeurs fondamentales de CSP Technologies sont :

- livraison ;
- innovation ;
- social ;
- qualité et efficacité.

CSP Technologies se concentre sur plusieurs projets spécifiques liés à une réduction de l'utilisation des matières premières et à l'efficacité énergétique.

Mecatherm

Mecatherm est un des leaders mondiaux des lignes automatiques et équipements pour la boulangerie industrielle. Avec son savoir-faire unique en termes de R&D et d'innovation produit, Mecatherm conçoit des lignes de production et les assemble sur ses sites. Sans production, son activité propre a donc peu d'incidence sur l'environnement.

Mecatherm s'attache, avec ses clients, à optimiser le fonctionnement et le pilotage de ses lignes automatiques avec pour objectif d'en rendre le pilotage plus simple pour ses opérateurs et plus sûrs pour les équipes de maintenance et de nettoyage. Les processus industriels mis en œuvre permettent d'améliorer en permanence le rendement énergétique des lignes, et plus particulièrement de réduire les pertes de matières premières. Enfin, une attention particulière est apportée à la sécurité alimentaire et à la traçabilité des productions.

S'agissant de ses collaborateurs, dans le cadre de son plan Bien-Être, Efficacité et Performance (BEEP), Mecatherm a déployé en 2017 un processus d'intégration et de mise en progression des collaborateurs qui a notamment permis de réduire le turnover de 28 % en 2016 à 9,2 % en 2017.

3.2.1 Constantia Flexibles

Introduction

Constantia Flexibles, quatrième plus grand producteur mondial d'emballage flexible, a réalisé un chiffre d'affaires d'environ 1,5 Md€ en 2017. Soucieux de respecter la devise de la société, « People, Passion, Packaging », ses quelques 7 400 salariés fabriquent des solutions d'emballage individualisées sur 32 sites répartis dans 18 pays. Constantia Flexibles dégage 69 % de son chiffre d'affaires en Europe, 16 % en Amérique (États-Unis, Mexique) et 15 % dans le reste du monde. Un grand nombre d'entreprises internationales et de leaders des marchés locaux des industries agroalimentaire et pharmaceutique choisissent les produits durables et novateurs de Constantia Flexibles, tout particulièrement axés sur la conservation, la promotion, la protection et la présentation.

Constantia Flexibles est leader mondial sur plusieurs lignes de produits, telles que les emballages pour les confiseries, les couvercles à opercule et les emballages d'aluminium pour l'alimentation. La société est le deuxième producteur mondial des conditionnements sous blister et des opercules formés à froid. À l'origine un fournisseur européen, Constantia Flexibles s'est transformé ces dernières années en un groupe présent à l'échelle mondiale, qui ne cesse de croître grâce aux relations de long terme instaurées avec ses principaux clients et offre une large gamme de produits en aluminium ou film plastique.

En 2017, la société a pris la décision stratégique de vendre son activité Habillages de conditionnement à Multi-Color Corp., aux États-Unis, pour 1,15 Md€. Cette transaction lui a permis de

désendetter son bilan, ce qui lui donnera la possibilité d'effectuer d'autres acquisitions dans le secteur dynamique et en pleine évolution qu'est l'emballage flexible. Constantia Flexibles détient 16,6 % des parts de Multi-Color, représentant ainsi son plus gros actionnaire.

La société met actuellement en œuvre sa stratégie de moyen terme, baptisée Focus21, qui met l'accent sur quelques marchés finaux situés dans des régions prometteuses. Elle repose sur les trois piliers suivants : défendre et renforcer la position de leader de l'entreprise dans le secteur de l'emballage flexible, miser davantage sur les activités en plein essor dans lesquelles Constantia Flexibles ne s'est pas encore imposé, réaliser des acquisitions bien ciblées.

Cette stratégie s'appuie sur un programme de création de valeur comportant 7 grands axes de travail : achats, simplification, technologies de l'information, innovation, optimisation de la production, excellence commerciale et gestion des coûts. Constantia Flexibles accorde également une très grande importance aux questions de santé et de sécurité et prend des mesures proactives pour parvenir à son objectif « Zéro perte - pas de préjudice ».

Wendel est l'actionnaire majoritaire de Constantia Flexibles, avec 60,6 % des parts. Arepo Foundation détient par ailleurs 27 % de ses parts, et Maxburg Capital Partners, 11 %.

Social

Emploi

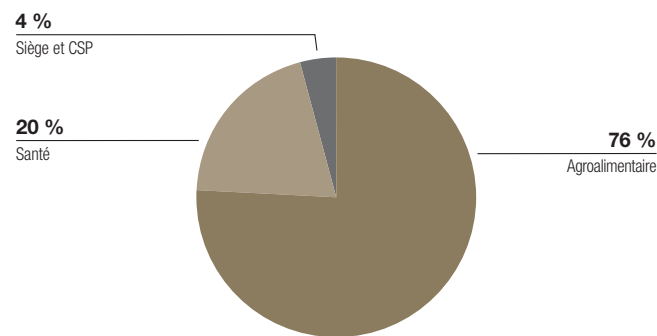
Salariés et structure du personnel

Au 31 décembre 2017, le nombre de salariés était de 7 039 personnes, la majorité d'entre eux (76 %) étant employés dans la division Agroalimentaire. Ce chiffre indique une diminution de 3 297 personnes par rapport à l'année dernière, qui s'explique principalement par la vente de la division Habillages de conditionnement en octobre 2017.

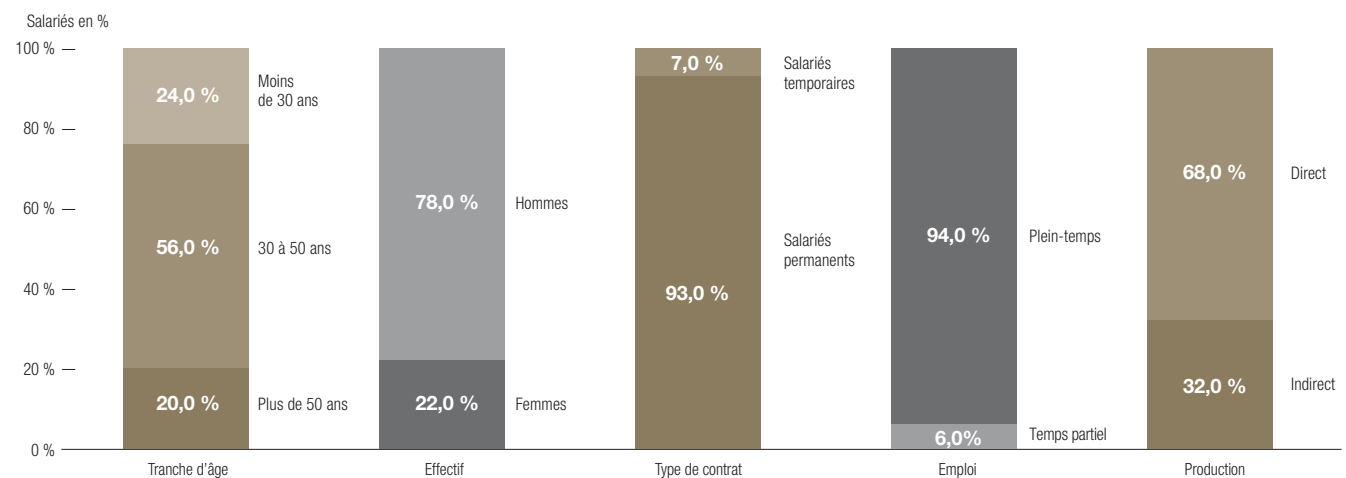
Effectifs fin 2017 par division

Division	Effectifs	Effectifs en %
Agroalimentaire	5 369	76 %
Santé	1 378	20 %
Siège et CSP	292	4 %
TOTAL	7 039	100,0 %

Salariés par division



Répartition des salariés par genre, tranche d'âge, type de contrat de travail, type d'emploi et catégorie.



56 % des salariés de Constantia Flexibles ont entre 30 et 50 ans. Les effectifs de l'entreprise comprennent 22 % de femmes et 78 % d'hommes.

Près de 70 % des salariés font partie de la production. 94 % des salariés occupent un emploi à plein-temps et 93 % bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Organisation du temps de travail

Le nombre de quarts de travail par équipe varie selon les usines de production (jusqu'à trois par jour). Les aménagements de temps de travail sont fréquents à certaines saisons pour répondre aux besoins des clients. Le rythme des différentes équipes est fixé en collaboration avec les représentants des salariés et suit les réglementations locales. Les proportions de salariés à plein-temps et à temps partiel sont indiquées dans le graphique ci-dessus.

Égalité

Outre le développement du personnel, l'égalité des chances constitue une composante essentielle de la politique des ressources humaines. Constantia Flexibles se compose de personnes issues d'origines, de cultures, de religions, de sexe et d'âges différents. Cette diversité se traduit par un large éventail de modes de pensée et de visions du monde, de compétences et d'expériences, qui concourent tous à la compétitivité à long terme de l'entreprise.

Constantia Flexibles est un employeur soucieux de l'égalité des chances et prend toutes ses décisions relatives à l'emploi indépendamment des notions d'origine, de couleur, de sexe, d'orientation ou d'identité sexuelle, d'âge, de handicap, de nationalité, et du statut de citoyen ou d'immigré. Environ 3 % des effectifs de Constantia Flexibles sont des personnes en situation de handicap.

Droits de l'homme

Constantia Flexibles respecte et défend les droits de l'homme reconnus internationalement. L'entreprise applique les règles établies par les Nations Unies sur les droits de l'homme et des enfants. Il s'attache en particulier à respecter la Convention concernant l'interdiction des pires formes de travail des enfants et l'action immédiate en vue de leur élimination (Convention n° 182 de l'OIT) et la Convention concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi (Convention n° 138 de l'OIT).

Constantia Flexibles reconnaît et respecte le droit à la liberté de réunion de ses salariés, ainsi que leur droit à élire librement et en toute indépendance leurs représentants dans le cadre des statuts et des réglementations en vigueur, et garantit que ces représentants ne font l'objet d'aucune discrimination, sous quelque forme qu'elle soit. La société respecte également le droit à la négociation collective de ses salariés.

Constantia Flexibles s'engage à offrir des emplois exempts de toute forme de violence, de harcèlement ou d'intimidation. En collaboration avec ses salariés, l'entreprise s'efforce d'instaurer un climat de communication transparente qui crée une atmosphère de respect mutuel propice au travail. Ces conditions de transparence concourent à favoriser l'acceptation des différentes cultures et

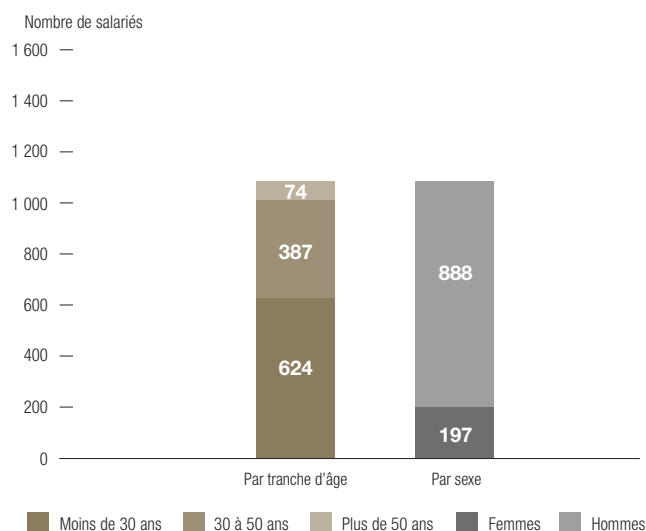
mentalités. Constantia Flexibles entend promouvoir un environnement de travail équitable et fondé sur la collaboration.

Pour faire appliquer cette politique, Constantia Flexibles a défini un code de conduite qui est à la disposition de tous ses salariés, sur l'ensemble de ses sites. Des formations en ligne sont en outre proposées pour sensibiliser davantage les salariés à ces questions.

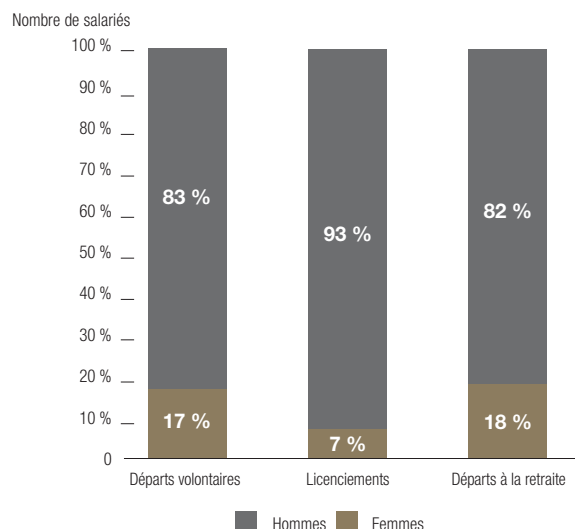
Embauche et rotation du personnel

Les graphiques ci-dessous illustrent la rotation du personnel et les nouvelles embauches, par tranche d'âge et genre. Le taux d'embauche, de 15,4 %, reflète la croissance continue de Constantia Flexibles.

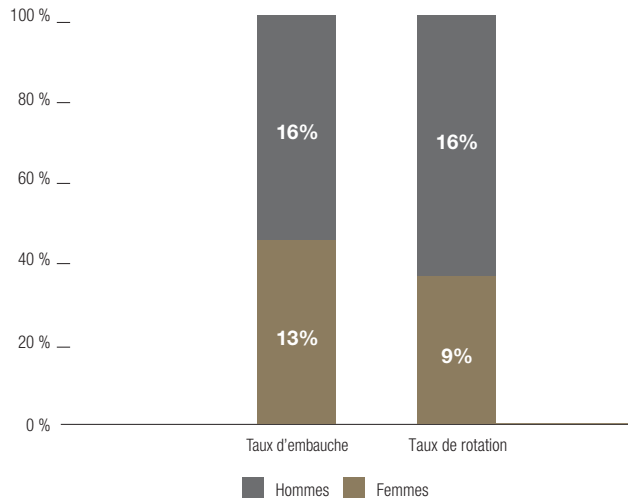
Embauches par tranche d'âge et genre



Départs de la société



Rotation par genre



Comme illustré ci-dessus, Constantia Flexibles enregistre un taux d'embauche de 15,4 % et un taux de rotation de 14,2 %.

Absentéisme

Le taux d'absentéisme de Constantia Flexibles s'élève à environ 5 %. Il correspond au nombre de jours de maladie, d'accidents avec arrêt de travail ou d'événements injustifiés par rapport au nombre de jours de travail. En collaboration avec les représentants du personnel, la société s'attache particulièrement à réintégrer les salariés qui ont été absents pendant une longue période et à adopter des mesures de prévention pour réduire l'absentéisme.

Rémunération

Constantia Flexibles est juridiquement tenu d'appliquer sur la majorité de ses sites les conventions collectives fixées par les syndicats. Depuis plusieurs années, l'entreprise promeut une culture favorisant la rémunération des performances élevées de ses collaborateurs. Les rémunérations des cadres supérieurs et des

salariés du siège sont gérées par le système « SuccessFactors », une solution RH de pointe, accessible en ligne. Elle devrait progressivement être mise en place pour toutes les catégories de collaborateurs.

Les plans d'intéressement proposés aux équipes de vente sont désormais appliqués à la quasi-totalité de la société, en fonction des particularités de chaque division et du marché. En 2017, la part qualitative individuelle a été portée à un tiers des primes afin de mettre l'accent sur la culture entrepreneuriale de Constantia Flexibles. Pour souligner la vision de long terme de la société, un plan d'intéressement en actions à long terme a été introduit pour certaines catégories de cadres supérieurs. Enfin, une philosophie des rémunérations a été définie cette année, en adéquation avec sa politique relative au versement des salaires et des primes, qui est revue et adaptée régulièrement.

Constantia Flexibles veut être un employeur attractif et offre à ses collaborateurs de généreux avantages sociaux monétaires et non monétaires, tels que des indemnités pour les restaurants d'entreprise ou les transports publics, ainsi que des avantages dans le domaine de la santé et de la sécurité, comme des consultations régulières auprès du médecin du travail et des vaccinations. Constantia Flexibles prévoit d'élargir et d'affiner son système de notation des postes, dans le but de pouvoir mieux évaluer l'équité interne des programmes de rémunération par rapport à des critères de compétitivité et d'attractivité extérieurs et de s'assurer ainsi qu'il demeure un employeur de référence.

Conformément à la législation nationale en vigueur et dans le contexte de leur affiliation à Sedex (Supplier of Ethical Data Exchange), les usines publient également les avantages qu'obtiennent leurs salariés, tels que le congé de maternité ou de paternité. Sedex, qui représente une norme éthique importante pour Constantia Flexibles, est une organisation à but non lucratif et une plateforme dont les membres s'engagent sur le long terme à améliorer les pratiques d'achat éthiques sur l'ensemble de la chaîne de valeur et d'approvisionnement. Les membres de Sedex comptent actuellement 33 usines. Compte tenu de leur affiliation, les usines de Constantia Flexibles suivent et évaluent les salaires versés par rapport aux minimums salariaux des pays où elles sont implantées. Pratiquement toutes les usines membres de Sedex ont déjà fait l'objet de contrôles externes.

Formation

Compte tenu de la position d'acteur mondial de Constantia Flexibles sur le marché du conditionnement, le développement du personnel est essentiel à la pérennité de sa réussite. Les salariés de la production suivent régulièrement des formations dans le domaine de la santé et de la sécurité et des formations techniques.

Au cours des cinq dernières années, les investissements dans les programmes de développement du personnel, consacrés plus particulièrement aux cadres intermédiaires et supérieurs, ont progressivement augmenté.

En se fondant sur un modèle de compétence destiné à ces cadres et aux professionnels spécialement adaptés à ses attentes, Constantia Flexibles propose une gamme complète d'activités de développement.

Constantia Flexibles renouvelle chaque année ses programmes de formation afin de favoriser l'évolution de carrière de ses collaborateurs et met particulièrement l'accent sur la communication, l'efficacité au travail et les compétences d'encadrement. Les entretiens annuels de carrière et la planification de leur succession complètent le programme des activités de formation et de développement proposés aux cadres dirigeants.

Constantia Flexibles a transformé la « boîte à outils de formation Constantia » (*Constantia Training Toolbox*) - lancée pour la première fois en 2014 - en un catalogue standard de formations mondiales pour les salariés de niveau hiérarchique inférieur au personnel de direction. Ce dispositif dispense des formations axées sur les compétences aux experts et aux cadres intermédiaires de Constantia Flexibles du monde entier.

Le lancement de la « Constantia University », une plateforme d'apprentissage ouverte à tous les collaborateurs du groupe, a encore augmenté les possibilités de formation et de développement proposées aux salariés. La Constantia University utilise de nouveaux modes d'apprentissage et s'appuie sur des formations en ligne, des supports vidéos et des exercices de formation virtuels. Cette plateforme accueille également deux grandes initiatives qui ont débuté en 2016 et qui se sont poursuivies en 2017 : la Constantia Flexibles Leadership Academy (Académie des compétences de direction Constantia Flexibles) et la Constantia Flexibles Sales Academy (Académie des ventes Constantia Flexibles). Au cours des trois prochaines années, plus de 300 cadres dirigeants, cadres intermédiaires et commerciaux, dont les départements service clients, marketing et gestion produits, suivront des formations aux méthodes de direction et de vente Constantia. Enfin, les « Learning Journeys », des projets spécialement destinés aux futurs talents, regroupent des programmes qui prépareront les collaborateurs à réaliser les objectifs de croissance que s'est fixés le groupe.

Santé et sécurité

Constantia Flexibles promeut le développement continu pour la santé et la sécurité au travail dans l'optique d'améliorer en permanence l'environnement de travail, et d'éviter tout impact négatif sur les hommes, le bilan financier, la réputation de la société et l'environnement.

Constantia Flexibles a intégré cette approche de la santé, de la sûreté, de la sécurité et de l'environnement (SSSE) à ses activités quotidiennes dans le monde entier. L'entreprise s'emploie à atteindre son objectif « Zéro perte - pas de préjudice » pour protéger tous ses actifs - humains, financiers et sa réputation - et l'environnement, envers lesquels elle assume pleinement ses responsabilités.

Pour accélérer la réalisation de ses objectifs en matière de santé et de sécurité, les mesures suivantes ont été mises en place :

- le Directoire a intégré les critères de santé et de sécurité au système de primes ;
- le programme d'encadrement exécutif, « *Executive Leadership Program* », qui concerne une centaine de cadres supérieurs et définit les compétences d'encadrement dans le domaine de la sécurité, a débuté.

Constantia Flexibles sait qu'il est essentiel de créer et de maintenir un environnement de travail sûr et durable pour réussir à améliorer ses résultats en matière de sécurité et protéger ses actifs. Le personnel de direction chargé de la sécurité joue un rôle majeur pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à ces questions et accroître l'attention qui leur est accordée. Ainsi, depuis 2017, les objectifs de prime individuelle des cadres supérieurs du groupe sont basés pour au moins un tiers sur des réalisations en matière de santé et de sécurité. Ces primes sont associées uniquement aux initiatives et aux actions proactives mises en œuvre par chaque membre d'un groupe concerné. Définir des objectifs à partir du nombre d'accidents de travail avec arrêt (ATA) ou du taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TFATA) reviendrait en effet à travailler uniquement sur les chiffres, sans tenir compte des causes.

Pour compléter le rapport regroupant les chiffres et les données 2017 relatifs à la sécurité et à la santé au travail, une analyse de tous les accidents avec arrêt survenus dans l'ensemble du groupe a été effectuée chaque trimestre et a conduit à mettre en place de nouvelles initiatives en matière de sécurité à l'échelle de l'entreprise. Ces plans d'information rassemblent les notions et les règles d'application minimales qui sont établies par le département SSSE, puis diffusées à l'ensemble des unités. En 2017, l'accent a été mis sur la « découpe manuelle en toute sécurité », afin d'inciter à utiliser des couteaux adaptés et les équipements de protection appropriés et de former les opérateurs aux processus de découpe sécurisés.

Les chiffres 2017 sur la santé et la sécurité, enregistrés chaque mois par les 31 usines et les 3 sites de bureaux de Constantia Flexibles, ont été regroupés et vérifiés au niveau du groupe. Ce rapport indique les résultats en matière de sécurité de ces usines par division et le total des chiffres pour l'ensemble de la société. Outre les enseignements tirés de certains accidents ayant entraîné des arrêts de travail, il sert de base pour discuter des mesures de correction et de prévention lors des réunions mensuelles des cadres dirigeants et des points téléphoniques entre les divisions, qui se déroulent également une fois par mois. Afin de fournir un bilan plus précis des différentes tendances, des informations et des graphiques ont été ajoutés en fonction des critères demandés par la direction, qui peut les utiliser pour étayer les discussions relatives à la sécurité :

- Nombre d'accidents du travail avec arrêt (ATA) par division et par mois enregistré au cours des 12 derniers mois (graphique).
- Taux de fréquence des accidents du travail (TFATA) par division et tendance de ce taux au sein du groupe par mois sur 12 mois (graphique).
- Nombre d'accidents du travail survenu depuis le début de l'année par division et par rapport aux effectifs totaux (graphique).

En 2017, tous les sites d'exploitation de Constantia Flexibles ont suivi des indicateurs supplémentaires, en fonction des actions menées dans le domaine de la sécurité. Outre les documents concernant les réunions du Comité de sécurité, organisées par la direction des antennes locales avec des représentants du personnel et des spécialistes de la santé et de la sécurité, toutes les initiatives prises au niveau local en matière de santé et de sécurité ont été signalées au groupe. En 2017, la culture sécurité de Constantia Flexibles a donc englobé en moyenne 5 actions de santé et de sécurité et une réunion trimestrielle du Comité de sécurité par usine.

Grâce aux actions menées et à une plus grande sensibilisation du groupe aux questions de santé et de sécurité, l'entreprise a progressé dans ce domaine en 2017. Ces progrès doivent toutefois être poursuivis pour réaliser son objectif « Zéro perte - pas de préjudice » et concurrencer les indicateurs et les moyennes du secteur.

Tableau 1 : publication du TFATA

Santé et sécurité au travail	2017	2016	2015
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TFATA)	7,9	10,5	13,7

Perspectives 2018 pour la santé et la sécurité

L'intégration des objectifs Constantia Flexibles de SSSE au système de primes des cadres supérieurs ayant porté ses fruits, cette manière d'améliorer la performance en matière de sécurité sera poursuivie en 2018.

La société renforcera dans les mois à venir la standardisation des questions de santé et de sécurité dans toutes ses usines en adoptant un ensemble de conditions minimales à respecter. Elle se

concentrera sur l'harmonisation des informations relatives aux résultats de santé et de sécurité enregistrés au plan local et l'application des critères de santé et de sécurité qu'elle a fixés pour les visiteurs, qui sont en lien étroit avec les normes d'hygiène imposées par les exigences de qualité du groupe.

Tout en proposant à ses salariés et aux employés temporaires (intérimaires dans les ateliers) les formations de sensibilisation les plus adaptées à leur poste, Constantia Flexibles renforcera les responsabilités confiées aux cadres supérieurs en ce qui concerne les questions de santé et de sécurité grâce à l'*Executive Leadership Program*, son programme d'encadrement exécutif. Après chaque module, les participants doivent réaliser une tâche reprenant le principe du « *Walk the Talk!* » (de la parole aux actes). Cette pratique, étroitement liée à ses activités de santé et de sécurité proactives, apparaît indispensable à l'exercice de l'encadrement dans le domaine de la sécurité dans la mesure où elle fait suivre les discours théoriques d'une action concrète individuelle.

Constantia Flexibles réalisera d'autres investissements pour améliorer ses résultats dans la culture de la sécurité, tout en poursuivant son objectif « Zéro perte - pas de préjudice » et en mettant en œuvre un environnement de travail sain et durable.

Environnement

Constantia Flexibles estime que la responsabilité environnementale fait partie intégrante de ses activités entrepreneuriales. Son engagement repose sur les principes suivants :

- connaissance des risques environnementaux potentiels et de la manière de les minimiser grâce à certaines technologies ;
- utilisation de matériaux plus respectueux de l'environnement pour la fabrication de sa gamme de produits ;
- utilisation de toutes les possibilités de réduire l'impact de Constantia Flexibles dans l'atmosphère, sur les sols et dans l'eau, ainsi que mise en place de mesures adaptées pour diminuer les émissions de gaz à effet de serre et les déchets ;
- utilisation maximale de technologies respectueuses des ressources et de l'environnement parallèlement à une optimisation permanente de l'utilisation des matériaux.

L'amélioration constante de la consommation des matières premières, qui sont essentiellement l'aluminium, les polymères, le papier, les vernis et les encres, est une préoccupation majeure de l'entreprise. Alors que la consommation énergétique ne cesse de croître sur le long terme et que les pénuries d'eau s'accroissent à l'échelle mondiale, l'optimisation de l'utilisation de l'électricité, du gaz naturel et de l'eau sont indispensables à la réussite de la société, y compris à sa réussite économique. L'impact potentiel sur l'environnement associé à la durabilité de ses produits est en outre quantifié au moyen de procédures appropriées (notamment par la réalisation d'analyses du cycle de vie). Dans ce contexte, une plus grande compréhension de la pérennité des matières premières utilisées et des produits permet au groupe d'élaborer de nouveaux axes de développement et de réaliser ses objectifs.

Constantia Flexibles utilise par ailleurs des outils informatiques professionnels qui sont affinés en permanence en interne pour faciliter la centralisation des données. L'entreprise est extrêmement avancée en la matière. Elle s'appuie sur des technologies de pointe qui offrent le meilleur service possible à ses clients et aux équipes internes de gestion des produits et des ventes.

Développement durable et politique de l'environnement

La politique de développement durable de Constantia Flexibles se concentre sur sa responsabilité envers l'environnement et les générations à venir. Le développement durable est une science en plein essor qui cherche à équilibrer les besoins actuels et ceux des générations futures. Constantia Flexibles ne se contente pas de répondre aux exigences de ses clients, qui se préoccupent de plus en plus de leur responsabilité environnementale pour leurs produits. L'entreprise est en effet convaincue que sa réussite financière future dépend de l'exercice de pratiques professionnelles durables. L'existence depuis 2010 d'un département développement durable à l'échelle du groupe témoigne de son engagement dans ce domaine. Afin de renforcer encore l'importance donnée à la notion de durabilité dans l'ensemble de ses activités, ce département dépend directement du Directoire (il est placé sous la responsabilité du Vice-Président

des opérations) depuis 2017. La politique du groupe dans le domaine de l'environnement est affichée sur des panneaux dans les usines pour que les salariés soient informés des mesures prises.

Outre la mise en œuvre d'une politique à l'échelle du groupe, Constantia Flexibles opère conformément aux normes environnementales/d'approvisionnement responsable suivant et/ou a obtenu les certifications suivantes :

- ISO 14001 (8 sites) ;
- ISO 50001 (5 sites) ;
- FSC CoC (5 sites) ;
- SEDEX (22 sites) ;
- membre fondateur de l'Aluminium Stewardship Initiative (ASI).

Changement climatique

Consommation d'énergie

Constantia Flexibles a consommé 567 954 MWh en 2017. Le tableau ci-dessous indique la consommation par source énergétique. Le gaz naturel et l'électricité viennent en tête, représentant respectivement 42,34 % et 48,30 % de la consommation.

Tableau 2 : consommation énergétique totale par source.

Source d'énergie	[%]
Gaz naturel	42,34
GPL	3,13
Gazole	0,59
Fioul	0,07
Essence	0,19
Électricité totale	48,30
Vapeur	4,41
Eau chaude	0,97

Constantia Flexibles s'emploie à améliorer constamment son efficacité énergétique et à réduire ses émissions. Les approches retenues en la matière comprennent notamment :

- la valorisation des solvants ;
- le recours à des technologies bio sans solvants ;
- la récupération thermique.

La plupart des usines européennes du groupe respectent en outre la norme 50001 et accordent à ce titre une grande importance à la diminution de leur consommation énergétique.

Constantia Flexibles encourage par ailleurs vivement ses usines à adopter des initiatives axées sur l'environnement. Celles-ci augmentent la performance de l'entreprise en matière de développement durable et contribuent à une utilisation plus efficace des ressources.

En 2017, Constantia Flexibles a mené 29 initiatives axées sur l'environnement. 15 initiatives visaient spécifiquement à réduire la consommation énergétique, parmi lesquelles 13 ont permis d'économiser 7,22 GWh.

Tableau 3 : récapitulatif des initiatives et des économies d'énergie réalisées

	Nombre d'initiatives	Nombre de sites appliquant des initiatives	Économies d'énergie réalisées grâce aux initiatives
Initiatives environnementales	14	6	
Initiatives destinées à réduire la consommation énergétique et les émissions de GES	15	5	7,22 GWh
TOTAL DES INITIATIVES	29		

Émissions de gaz à effet de serre

Parmi les autres tâches relevant de la responsabilité sociale, Constantia Flexibles recueille et suit les données de l'ensemble de la société concernant ses performances internes. Elle mesure ses émissions directes et indirectes (scope 1 et scope 2) depuis 2005. Elle quantifie également ses émissions indirectes provenant des activités situées sur l'ensemble de la chaîne de valeur (scope 3, voir les parties Scope 3 et Méthodologie). Elle mesure ses émissions et en rend compte conformément au Protocole des gaz à effet de serre (Greenhouse Gas Protocol), reconnu à l'échelle internationale, et le mode de calcul des scopes 1, 2 et 3 est vérifié par un consultant externe. *Le communiqué de vérification indique que la méthodologie appliquée par Constantia Flexibles présente un degré raisonnable de respect de la norme ISO 14064-3 et un degré élevé de respect des principes de diffusion des informations établis par le CDP.*

La mise en place d'une approche progressive normalisée a permis à Constantia Flexibles de comprendre les effets de ses émissions sur l'ensemble de la chaîne de valeur des matières premières. Elle peut ainsi se concentrer sur les possibilités réelles, et non simplement supposées, de les réduire.

Afin de favoriser les possibilités de réduire ses émissions, Constantia Flexibles s'est fixé comme objectif de diminuer de 40 % ses émissions de CO₂ d'ici à 2023 (émissions des scopes 1 et 2 au m², 2005 étant l'année de référence). En 2017, l'entreprise a rendu

publique son intention de respecter des objectifs reposant sur des données scientifiques en la matière. Il s'emploie actuellement à les définir pour les émissions de GES des scopes 1, 2 et 3, en fonction des chiffres fournis par les sciences climatiques. Toutes ses usines enregistrent les principales émissions du scope 3 depuis 2015. Le groupe peut ainsi détecter et analyser les points problématiques pour élaborer des solutions avec ses fournisseurs visant à diminuer ces émissions produites par les matières premières achetées.

Scopes 1 et 2

Constantia Flexibles mesure ses émissions de scope 1 et 2 à l'aide d'un outil informatique professionnel prenant en charge la collecte des données et les calculs. Il garantit que les données sont recueillies de manière structurée et transparente sur tous les sites de production du groupe. Il tient également compte des pratiques régionales qui s'appuient sur une utilisation cohérente d'unités différentes (MJ, kWh, BTU, etc.) pour les données. L'emploi d'intervalles de validité pour la vérification des erreurs limite les risques d'erreur de saisie et les comparaisons avec les chiffres de l'année précédente préviennent l'utilisation d'unités erronées.

Le tableau ci-dessous comprend les émissions de CO₂ de scope 1 et 2 de Constantia Flexibles en 2016 et 2017 (277,74 kt). L'on observe que ces émissions ont diminué en valeurs absolues. Cette baisse s'explique essentiellement par la cession opérée pendant l'année, Constantia Flexibles ayant vendu l'une de ses 3 divisions.

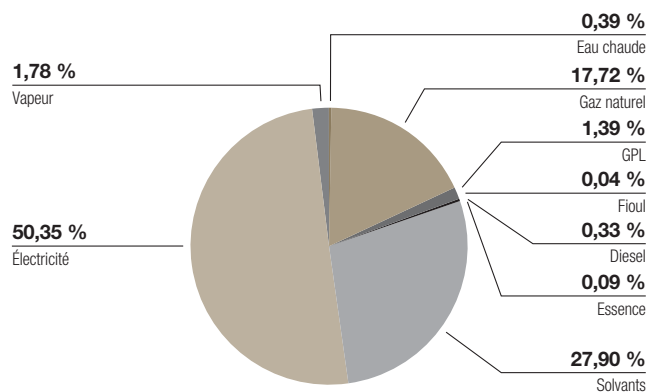
Tableau 4 : répartition par scope des émissions de CO₂ en 2016 et 2017

Unité	Scope 1			Scope 2		
	2017	2016	Variation [%]	2017	2016	Variation [%]
kt équiv. CO ₂	131,86	165,22	- 20,19	145,89	193,93	- 24,77

Le graphique ci-contre illustre les émissions de CO₂ de Constantia Flexibles par source. Il indique que près de la moitié résulte de la consommation d'électricité (scope 2). Pour les diminuer, le groupe entretient des liens étroits avec ses fournisseurs d'électricité afin d'accroître la part d'électricité issue des énergies renouvelables. En 2016, il a opté pour l'électricité verte (produite intégralement par des centrales hydrauliques) dans certaines usines. Cette source d'énergie a couvert 13 % de sa consommation électrique totale en 2017.

La cession de la division Habillages de conditionnement n'a pas entraîné de modification majeure des émissions produites par les différentes sources d'énergie. La majorité des autres émissions proviennent de la consommation de solvants et de gaz naturel (respectivement environ 27,90 % et 17,72 %), et sont donc des émissions de scope 1. Constantia Flexibles réduit les émissions de ce niveau en employant davantage d'encre sans solvants et de laques à base aqueuse et en transformant les émissions de solvants au moyen des systèmes d'oxydation thermique régénérative associés à un dispositif de valorisation énergétique thermique. De nombreux autres projets destinés à diminuer la consommation de gaz et d'électricité des usines ont été également mis en place (voir la partie « Consommation d'énergie »).

Répartition par source des émissions des scopes 1 et 2



Alignement des limites du système

Pour pouvoir comparer la croissance organique des émissions de CO₂ entre 2016 et 2017, Constantia Flexibles a choisi une méthode tenant compte des limites d'un même système et recalculé les chiffres par production. Les limites du système ont été alignées pour les deux années considérées, hors cessions d'usines, pour mettre en évidence la tendance suivie par les émissions du groupe.

Cette méthode permet de mieux comprendre la tendance théorique des indicateurs KPI pris en compte. Les résultats de ces nouveaux calculs sont les suivants :

Tableau 5 : répartition des émissions de CO₂ par scope en 2016 et 2017 selon la méthode de l'alignement des limites du système

Unité	Scope 1/production			Scope 2/production		
	2017	2016	Variation [%]	2017	2016	Variation [%]
t équiv. CO ₂ /million m ²	31,90	32,13	- 0,71	34,20	33,02	3,58

En tenant compte de l'alignement des limites du système, le total des émissions du scope 1 (- 0,71 %) et du scope 2 (+ 3,58 %) pour la production s'inscrit en légère hausse. En valeurs absolues, selon cette même méthode, les émissions du scope 1 ont diminué de 1,54 %, celles du scope 2 ont augmenté de 2,71 %.

Scope 3

Outre les émissions directes et indirectes produites par ses activités, Constantia Flexibles mesure également les émissions indirectes causées par les différents processus menés en amont et en aval de la chaîne de valeur (émissions de scope 3). Après avoir tout d'abord analysé certaines sources d'émissions de scope 3, il a défini une méthode d'évaluation des sources d'émissions importantes applicable à l'ensemble du groupe.

Les émissions de scope 3 représentent pour Constantia Flexibles un élément essentiel à la réalisation des objectifs qu'il s'est fixés. Les biens achetés pour fabriquer ses produits représentent la principale source des émissions de scope 3. C'est pourquoi Constantia Flexibles collabore avec ses fournisseurs pour évaluer ces émissions.

L'évaluation des risques lui permet de détecter et d'analyser les points sensibles et de définir des projets visant à améliorer en permanence ses performances en matière de développement durable sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Une plus grande connaissance des difficultés particulières à certains sites, concernant le fonctionnement de l'entreprise lui-même, des produits ou des matières premières, permet à Constantia Flexibles de résoudre les problèmes qui se posent de manière similaire dans l'ensemble du groupe.

Les émissions du scope 3 de l'année 2017 seront publiées dans le rapport du CDP (Carbon Disclosure Project) de Constantia Flexibles, qui paraîtra d'ici la fin du mois de juillet 2018.

Adaptation au changement climatique et protection de l'environnement

En 2017, le CDP a attribué à la stratégie de Constantia Flexibles en matière de changement climatique une notation élevée pour la communication très transparente de ses données et les efforts déployés pour lutter contre le changement climatique. Organisme installé au Royaume-Uni, le CDP travaille avec des actionnaires et des entreprises et publie les émissions de gaz à effet de serre des grandes entreprises. Dans la catégorie concernant le climat, la société a obtenu la note « *Management Level* » pour ses efforts d'atténuation et d'adaptation au changement climatique et de transparence. Par rapport à la moyenne du secteur, il figure parmi les 11 % des entreprises évaluées par le CDP arrivant en tête de classement. Ces résultats l'incitent donc à poursuivre une stratégie de réduction durable de ses émissions tout en observant les normes de transparence les plus élevées concernant le reporting.

Outre les actions menées pour diminuer les gaz à effet de serre, Constantia Flexibles s'efforce de réduire les émissions et les effluents qui ont des effets nocifs sur les hommes ou l'environnement. Les usines respectant la norme ISO 14001 (25 %) évaluent les principales zones à risques dans lesquelles des déversements ou des fuites de produit pourraient contaminer l'air, l'eau et/ou les sols. Après ces évaluations, les usines élaborent des plans de gestion et de communication extérieure et mettent en place des contrôles de conformité et des programmes de suivi pour prévenir et détecter tout déversement ou fuite.

Le cas échéant, Constantia Flexibles évalue également les risques et l'importance de l'impact et des conséquences sur la biodiversité de l'utilisation des sols et des activités sur lesquelles il exerce un contrôle direct ou une influence notable. La dernière évaluation n'a révélé aucun risque majeur pour la biodiversité.

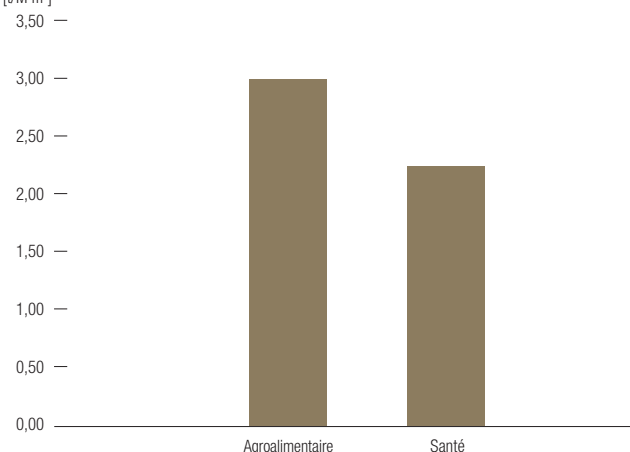
Pollution et gestion des déchets

Pollution (COV)

Constantia Flexibles est conscient de l'impact sur l'environnement des émissions de COV, qui proviennent des usines utilisant des solvants, au cours du processus d'impression. Il a par conséquent installé des systèmes d'oxydation thermique régénérative dans plusieurs de ces usines pour récupérer l'énergie thermique et diminuer ainsi les émissions de COV. Plus de 50 % des usines sont équipées de technologies permettant de récupérer les solvants et de limiter leurs émissions. Constantia Flexibles a aussi pour objectif de limiter la consommation globale de solvants dans plusieurs usines en investissant dans de nouvelles technologies d'impression sans solvant. En 2017, il a consacré près de 3 M€ à l'installation de ces technologies sur le site de production de Wangen, en Allemagne. Grâce à cet investissement, les anciennes machines ne sont plus utilisées et l'emploi des solvants est totalement supprimé depuis début 2018.

Répartition des émissions de COV par type de production et division (hors acquisitions effectuées en 2016)

Émissions de COV par type de production et division
[t/M m²]



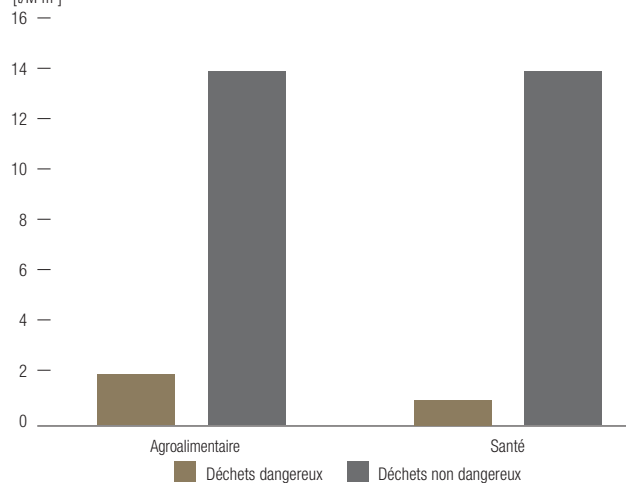
Gestion des déchets

Conformément aux plans de gestion des déchets définis par usine, Constantia Flexibles surveille en permanence la réalisation des objectifs fixés en la matière. En 2017, l'ensemble des sites de Constantia Flexibles a généré 68 220 tonnes de déchets. Le graphique ci-dessous représente la production de déchets par division et leur catégorie par type de production.

Répartition du ratio déchets/production par type de déchet et division

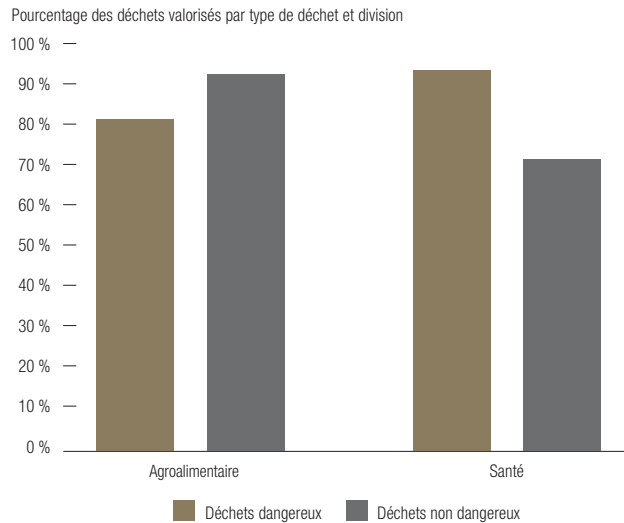
Ratio déchets / production par type de déchet et division

[t/M m²]



En 2017, Constantia Flexibles a fait valoriser (recyclage, compostage et incinération avec valorisation énergétique) 82 % de ses déchets dangereux et 90 % de ses déchets non dangereux.

Répartition des déchets valorisés (recyclage, compostage et incinération avec valorisation énergétique) par type de déchets et division

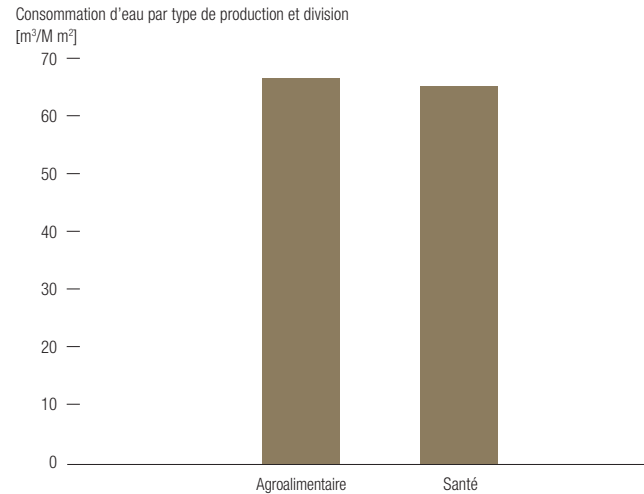


Utilisation durable des ressources

Gestion de l'eau

Constantia Flexibles utilise l'eau principalement à des fins sanitaires et en emploi de petites quantités pour servir de solvant dans les adhésifs et les laques. Aussi le suivi de sa consommation n'apparaît-il pas comme fondamental pour l'entreprise. Elle est néanmoins consciente de l'impact de celle-ci sur l'environnement. Elle s'attache par conséquent à surveiller et à publier des données relatives à sa consommation en eau et utilise des installations en circuit fermé.

Répartition de la consommation d'eau par type de production et division



La consommation totale en eau du groupe s'est élevée à 279 706 m³ en 2017. Le graphique ci-dessus indique l'utilisation de l'eau par division. En raison de sa technologie de production, la division Habillages de conditionnement enregistrait une consommation d'eau beaucoup plus élevée que les autres divisions. Suite à sa cession, la consommation d'eau totale du groupe a diminué de plus de 50 % en 2017.

Approvisionnement responsable et éthique

Constantia Flexibles considère que la mise en place d'une collaboration tout au long de la chaîne de valeur (notamment pour adopter des certifications d'approvisionnement responsable) constitue un élément important de son approche globale du développement durable. L'entreprise est un membre fondateur de différentes initiatives, telles que l'Aluminum Stewardship Initiative (ASI).

L'Aluminum Stewardship Initiative (ASI) a été créée pour promouvoir une amélioration des performances en matière de développement durable et de transparence sur l'ensemble de la chaîne de valeur de l'aluminium. Fondée par plusieurs entreprises, l'ASI est une entreprise à but non lucratif qui vise à mobiliser un grand nombre d'acteurs de la chaîne de valeurs sur l'adoption de pratiques responsables en matière d'éthique et de performance environnementale et sociale, ainsi que sur la création des normes correspondantes. La norme ASI Chain of Custody (CoC, chaîne de traçabilité) a été rendue publique en 2017. Elle a pour objectif de répondre aux interrogations relatives à l'approvisionnement responsable en aluminium et garantissant les pratiques des entreprises respectant la norme ASI Performance. Le processus d'autoévaluation a aussi été mis en place et la société devrait obtenir sa première certification ASI au premier semestre 2018 pour l'usine de laminage Constantia Teich.

Constantia Flexibles transforme par ailleurs sa politique environnementale en une politique du développement durable, qui comprendra également à l'avenir une politique d'approvisionnement durable.

Constantia Flexibles, qui participe activement à plusieurs projets novateurs dans ce domaine, est conscient des enjeux de la conception moderne des emballages en plastique. Il a rejoint l'initiative prévue pour 3 ans soutenue par la fondation Ellen McArthur, baptisée "la nouvelle économie du plastique", qui a pour ambition de favoriser l'essor d'une économie du plastique. Fondée sur une approche systémique et collaborative, cette initiative entend véritablement amorcer un changement d'orientation. Reprenant les principes de l'économie circulaire, elle invite les principales parties prenantes à envisager différemment le plastique de manière à ce qu'il apporte des avantages à la fois économiques et environnementaux. Un changement global des pratiques qui touchent l'ensemble de la planète permettra de créer une économie du plastique plus efficace et de démontrer le potentiel qu'offre le passage d'un modèle linéaire à une économie circulaire. L'initiative recouvre 5 axes interdépendants qui se renforcent mutuellement afin de créer les conditions propices à la transformation du système : un mécanisme de dialogue, un protocole mondial sur les plastiques, des projets d'innovation, une base de données et des actions de sensibilisation.

Dans le cadre du projet CEFLEX (*A Circular Economy for Flexible Packaging*), Constantia Flexibles s'emploie à améliorer les performances de l'emballage flexible dans l'économie circulaire en collaborant à la conception de solutions mieux conçues. CEFLEX a été lancé par un consortium d'entreprises et d'associations européennes qui représentent l'ensemble de la chaîne de valeur de l'emballage flexible. Les objectifs fixés pour 2020 et 2025 comprennent l'élaboration de lignes directrices précises pour les emballages souples et leurs infrastructures de collecte, de tri et de recyclage. Les parties prenantes travaillent ensemble dans 7 principaux domaines pour identifier et mettre au point les solutions les plus adaptées : 1. Créer des lignes directrices, 2. Comprendre le marché européen de l'emballage flexible, 3. Identifier et mettre en place des marchés finaux durables pour les matières secondaires, 4. Élaborer un modèle d'activité durable, 5. Illustrer les principes dans une région pilote, 6. Faciliter les technologies, 7. Communiquer. Constantia Flexibles participe activement à 6 de ces groupes de travail et étudie en permanence les possibilités d'accroître le recyclage de l'emballage flexible.

En 2017, Constantia Flexibles a commencé à inciter certains de ses fournisseurs à utiliser des indicateurs de développement durable, couvrant ainsi environ 40 % des émissions du scope 3 produites par les matières premières achetées (2016). Elle a en outre élaboré un questionnaire approfondi avec l'aide d'un consultant externe, qu'elle enverra à ses principaux fournisseurs en 2018.

Par ailleurs, ainsi que cela a déjà été indiqué dans la partie « Rémunération », pour suivre les politiques responsables de ses

clients en matière d'approvisionnement, Constantia Flexibles soutient les normes éthiques défendues par Sedex (*Supplier Ethical Data Exchange*). Sedex est une plateforme à but non lucratif destinée à améliorer les normes d'approvisionnement sur l'ensemble de la chaîne de valeur à l'aide d'outils tels que l'échange de données standardisées entre les adhérents par le biais de questionnaires et d'audits (SMETA = audit de commerce éthique pour les adhérents de Sedex). Au cours des 3 dernières années, 22 sites ont fait l'objet d'un audit SMETA.

Sedex se concentre sur quatre principaux domaines :

- les normes de travail ;
- la santé et la sécurité ;
- l'environnement ;
- l'éthique commerciale.

Société

Dialogue avec les parties prenantes

Constantia Flexibles a conscience de ses responsabilités envers la Société et s'engage dans des activités et des projets sociaux contribuant à améliorer l'environnement social. Les projets les plus intéressants des 46 activités de parrainage et des 55 initiales sociales réalisées en 2016 ont été présentés à la cérémonie des Global Awards 2017 à Vienne, Autriche. L'entreprise accorde une importance particulière aux communautés des pays dans lesquels elle est présente et s'emploie à adopter une conduite appropriée à leur égard. 60 % des initiatives sociales concernaient ainsi les besoins des communautés locales proches des sites du groupe.

Parmi les initiatives sociales menées en 2017, figurent notamment :

1. Constantia Cooking - depuis 2009, des salariés du siège, à Rivergate, préparent chaque mois des repas pour les sans-abri du centre d'hébergement de VinziRast, à Vienne ;
2. START Austria - Constantia Flexibles fait un don de 100 000 € pour soutenir 20 étudiants START en Autriche. Cette fondation aide des jeunes réfugiés en provenance de pays comme l'Afghanistan ou la Syrie à s'insérer dans la Société autrichienne en leur apportant une assistance scolaire et linguistique et en leur proposant des activités sociales. Le groupe organise aussi des visites de sites et offre à un étudiant la possibilité d'effectuer un stage ;
3. Constantia Teich, en Autriche, soutient régulièrement un petit centre familial spécialisé dans les soins aux enfants souffrant de troubles mentaux ou de traumatismes ;
4. Constantia Tobebal, en Espagne, organise deux fois par an une collecte de vêtements, qui sont ensuite remis à une ONG pour être distribués aux personnes qui en ont besoin.

Relations avec les autres parties prenantes

En tant que membre de groupes de travail internationaux, Constantia Flexibles se montre très soucieux du développement durable à l'échelle associative. L'entreprise, qui est membre permanent du comité pour le développement durable de *Flexible Packaging Europe* et du groupe d'action pour la durabilité de l'aluminium de l'*European Aluminium Foil Association*, veille en permanence à faire entendre sa voix dans la gestion des affaires courantes, à lancer des projets et à favoriser la coopération interentreprises pour la défense des intérêts communs.

L'adhésion de Constantia Flexibles à la *Sustainable Packaging Coalition (SPC)* renforce également ses liens avec des partenaires clés et améliore sa connaissance des problèmes de durabilité qui touche le secteur du conditionnement. La SPC est un groupe de travail consacré à l'étude de systèmes d'emballage plus respectueux de l'environnement. En s'appuyant sur le soutien apporté par ses adhérents, des recherches scientifiques rigoureuses, une coopération des différents acteurs de la chaîne d'approvisionnement et un important travail de relations publiques, la SPC vise à créer des conditionnements associant atouts économiques et matériaux durables. Les nombreuses données échangées entre les adhérents témoignent de la diversité des projets menés sous son égide. Il est important de souligner avant tout que le dialogue international qu'elle favorise promeut la mise en place d'un consensus mondial autour du conditionnement. Constantia Flexibles prend part à des projets moteurs visant à résoudre certains problèmes contemporains et à élaborer des solutions de conditionnement plus durables pour ses clients. Partisan engagé du recyclage du packaging flexible multimatériaux, le groupe reconnaît de la nécessité croissante de trouver des solutions pour collecter, trier et recycler ces types de conditionnement. La mutualisation des efforts entrepris à l'échelle mondiale pour développer des options de recyclage et les diffuser permet de renforcer la prise de conscience collective et le partage des bonnes pratiques, dans l'optique de parvenir à une solution durable de gestion de l'emballage flexible multimatériaux en fin de vie.

Constantia Flexibles participe aussi activement à la définition de la législation actuelle et à venir dans le développement durable. Citons par exemple l'initiative lancée par la Commission européenne à partir d'études pilotes sur l'empreinte écologique des produits (PEF) et l'empreinte écologique des organisations (OEF). Il est très impliqué dans la réalisation des études pilotes nécessaires et fait partie de plusieurs secrétariats techniques de groupes de produits, comme le *PEF Dairy*. Dans le cadre de ces études, Constantia Flexibles concourt à la cartographie de l'ensemble de la chaîne de valeur en examinant et en évaluant les

différentes catégories d'impact environnemental relevées par la Commission européenne.

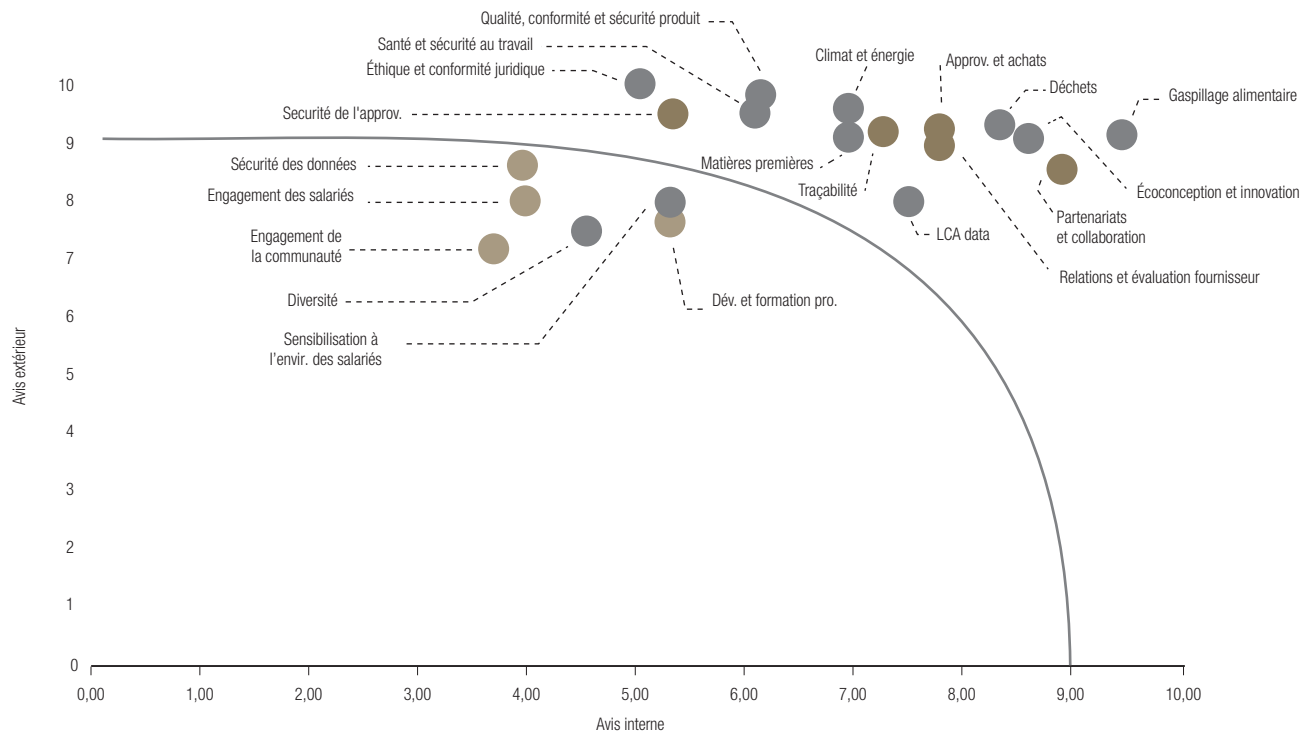
Parallèlement au suivi et à la détermination des tendances susceptibles d'améliorer la durabilité de ses produits sur le marché et d'un point de vue législatif, Constantia Flexibles s'attache à apporter son soutien à ses parties prenantes internes (telles les équipes de gestion des produits et des ventes).

En 2016, Constantia Flexibles a commencé un processus d'évaluation de l'importance relative, conforme à la GRI (*Global Reporting Initiative*). Une plus grande compréhension des sujets qui occupent une place importante dans ses activités, l'environnement et les communautés locales permet de mieux prévenir ou atténuer les risques et d'envisager des solutions. La sélection des données à inclure dans un rapport représente un enjeu majeur pour une société, qui peut commencer par ce faire par déterminer l'importance qu'elle accorde aux différentes questions de développement durable. Constantia Flexibles a associé une étude d'évaluation d'impact interne à une analyse plus large menée par les parties prenantes conforme à la norme AA1000, relative aux interactions avec les parties prenantes. En 2017, les résultats de cette étude ont permis de prendre en compte les informations des parties prenantes les plus importantes pour compléter l'évaluation de l'importance relative. Il a en effet été demandé aux parties prenantes de donner leur avis (importance relative extérieure) sur les questions de développement durable de Constantia Flexibles (importance relative interne) et de noter son engagement dans ces domaines à partir d'un questionnaire en ligne élaboré avec des spécialistes externes.

Il ressort de cette évaluation que le point de vue interne du groupe sur l'importance relative accordée aux questions de développement durable correspond largement à celui de ses parties prenantes.

L'importance accordée à la majorité des sujets a été jugée généralement très élevée. Les réponses qualitatives portaient principalement sur les questions environnementales et ont apporté de précieuses informations sur le degré d'importance. Un grand nombre de commentaires et de demandes des parties prenantes concernaient l'écoconception, les possibilités de recyclage, la fonction de barrière, l'impact environnemental des matériaux de conditionnement et la communication de ces informations au grand public. L'engagement de Constantia Flexibles dans les domaines comme la conformité et la sécurité des produits, l'éthique commerciale, le conditionnement et la conception, la traçabilité et la santé et la sécurité au travail a reçu une note élevée, prouvant ainsi qu'il s'agit bien là d'un véritable point fort de l'entreprise.

Matrice de matérialité de Constantia Flexibles



Constantia Flexibles travaille déjà autour des questions présentant l'importance la plus élevée, et les inclut dans ses rapports, et continuera à les prendre en compte et à poursuivre un dialogue approfondi avec ses parties prenantes sur ces sujets.

Éthique de l'entreprise

Constantia Flexibles est engagé sans réserve dans la lutte contre la corruption, sous quelque forme que ce soit. Sa politique en la matière fixe des normes applicables dans le groupe, qui suivent la législation de lutte contre la corruption en vigueur dans les pays où il est présent. Constantia Flexibles n'accepte aucune forme de corruption et sa politique de lutte contre la corruption prévoit que les salariés ne doivent pas, directement ou indirectement, offrir, promettre, donner ou autoriser un don d'argent ou de tout autre objet de valeur à un représentant de l'État dans le but d'influencer son action ou d'obtenir un avantage indu. Les mêmes dispositions s'appliquent aux représentants d'une entité commerciale privée dans le cadre des transactions commerciales.

Constantia Flexibles reconnaît pleinement le principe d'une concurrence libre et équitable et s'engage à respecter toutes les conditions antitrust en vigueur dans les juridictions où il est présent. Le respect et la défense par Constantia Flexibles d'une concurrence libre et équitable s'inscrivent dans le droit fil de la politique commerciale de la société. Elle applique en effet une

politique de tolérance zéro envers les pratiques anticoncurrentielles afin de garantir l'application des dispositions législatives sur la concurrence. Pour permettre à ses salariés de s'autocontrôler, Constantia Flexibles a mis en place une ligne téléphonique de lancement d'alerte, que les salariés peuvent appeler pour obtenir des conseils s'ils sont confrontés dans l'entreprise à une situation qui leur pose problème. Des formations en ligne sur les réglementations antitrust et la prévention de la corruption sont aussi dispensées aux salariés qui ont des contacts avec l'extérieur.

Innovation

Pour Constantia Flexibles, entreprise présente à l'échelle mondiale, l'innovation est déterminante pour la réussite de son activité. Elle porte sur les questions techniques et économiques, mais aussi sur les aspects écologiques de son activité.

Les travaux de recherche et développement de Constantia Flexibles sont effectués dans le cadre de projets précis et prennent fréquemment la forme d'initiatives conduites en collaboration avec les acteurs internationaux du secteur qui figurent parmi ses clients. Une coopération étroite avec ses fournisseurs, des universités internationales et des instituts de recherche lui permet aussi de rester à la pointe de la technologie et de réaliser des avancées tournées vers le marché.

Constantia Flexibles conçoit continuellement de nouvelles solutions de conditionnement originales et qui répondent aux tendances du moment. Fin 2017, nos spécialistes de l'emballage ont ainsi proposé une solution unique de conditionnement interactif destinée à la fois aux secteurs agroalimentaire et pharmaceutique, qui ouvrent de nombreuses perspectives en termes de marketing et de communication numérique : l'appli Constantia Interactive. Avec l'appli pour smartphone correspondant à la marque de son choix, le consommateur scanne les différentes informations figurant sur l'emballage, tel que l'image, le filigrane ou l'étiquette RFID (identification par radiofréquence) par exemple, qui apparaissent en réalité augmentée. L'appli Constantia Interactive se caractérise par l'association d'un matériau de conditionnement comprenant des informations numériques couplées à une plateforme de gestion des données et d'une appli pour smartphone qui peut être adaptée aux besoins du consommateur. Les données numériques présentes sur l'emballage vont des éléments purement informatifs, comme des consignes d'utilisation, aux vidéos et jeux, en passant par des concours qui peuvent sélectionner les consommateurs.

Cette nouvelle appli permet par ailleurs aux patients d'accéder à tout moment à des informations complémentaires sur des produits pharmaceutiques, sécurisant ainsi davantage la prise de médicaments. Grâce à une messagerie instantanée, ils peuvent également poser des questions sur des éléments auxquels ne répondent pas nécessairement les données figurant sur l'emballage. Celles-ci sont en outre enregistrées en format numérique dans l'appli et restent ainsi toujours accessibles, même si l'emballage est égaré. La solution Constantia Interactive permet également de lutter efficacement contre la contrefaçon grâce à l'utilisation d'un système d'identification numérique, comme un filigrane ou tout autre code numérique.

Constantia Flexibles a également à son actif un nombre important de brevets et de demandes de brevets, ce qui témoigne de son dynamisme sur le plan technologique. L'entreprise possède deux centres de compétence de pointe pour la R & D. Le premier, le Centre de compétence pour les feuilles d'aluminium et les feuilles stratifiées, situé dans la plus grosse usine de Constantia Flexibles, C. Teich, en Autriche, représente aussi l'unité de coordination des affaires réglementaires du groupe. Les experts en R & D de ce centre de compétence conduisent des études sur l'aluminium, les laques et les polymères de revêtement par co-extrusion. Le second, le Centre de compétence pour les films polymères et les films stratifiés, se trouve dans la deuxième plus grosse usine de production du groupe, à Weiden, en Allemagne. Ces deux centres de compétence ont pour objectif d'aider les directeurs des produits et des ventes. Ils analysent et testent la composition des tout derniers films, mettent au point de nouvelles formulations de films avec les fournisseurs de matières premières du groupe pour optimiser la qualité et satisfaire en toute transparence à la législation stricte concernant le contact alimentaire, et élaborent des prototypes novateurs afin de répondre aux attentes des clients et de suivre les tendances de consommation.

Les activités de recherche et développement menées au Centre de compétence pour les films, créés en 2015, ont été reconnues en

2017 avec le produit CompressSeal, qui a été l'un des lauréats du Prix allemand du packaging 2017 dans la catégorie développement durable. Une nouvelle technologie d'embossage à chaud et une calandre conçue en interne permettent de fabriquer un film doté d'une plus grande intégrité de fermeture que le polyéthylène classique pour un poids inférieur de 30 %, tout en présentant la même épaisseur qu'un conditionnement standard. Les emballages sont d'une part plus hermétiques et peuvent d'autre part être utilisés étés comme hivers sur les lignes de conditionnement. Décerné à l'échelle internationale pour différents types de matériaux, le prix allemand du packaging récompense des solutions de conditionnement créatives et novatrices dans dix catégories. L'innovation CompressSeal offre aux clients de Constantia Flexibles une solution durable pour les sachets individuels de café, noisettes ou aliments salés, ainsi que pour les sachets stand-up destinés aux liquides.

Dans le domaine du conditionnement des médicaments, Constantia Flexibles a réussi à concilier les obligations en matière de sécurité pour les enfants et celles visant à assurer une bonne préhension par les seniors grâce à la mise au point d'une feuille d'aluminium pour plaquette pourvue d'une « sécurité enfant ». La solution Constantia Child Resistant se décline en quatre applications différentes : *Peel & Push* (détacher-pousser), *Peelable* (détacher), *Bend & Tear* (plier-découper) et *Push Through* (perforer), qui garantissent toute une protection complète contre les moisissures, l'oxygène et la lumière. Elles peuvent en outre être adaptées aux réglementations propres à chaque pays.

L'innovation se situant au cœur de la stratégie de Constantia Flexibles, le processus d'innovation est initié par la gestion de produit, afin de suivre au plus près les attentes des clients, et englobe d'autres fonctions, comme le développement durable ou le respect des questions réglementaires. C'est ainsi qu'ont été conçus des solutions comme les produits biosourcés, l'amincissement de l'aluminium, les produits sans solvant, etc.

Les innovations apportées à l'emballage améliorent l'impact environnemental de ce dernier et ses possibilités d'utilisation et contribuent en outre à prolonger la durée de vie du produit emballé et donc à limiter le gaspillage alimentaire. S'il n'est pas quantifiable dans le cadre de l'analyse du cycle de vie, ce rôle majeur du conditionnement s'avère toutefois déterminant en ce qui concerne le volume des pertes de ressources. Constantia Flexibles participe à plusieurs projets de l'initiative collaborative sectorielle « *Stop Waste Save Food* » financée par l'Agence autrichienne pour la promotion de la recherche (FFG) dans le but d'élaborer des solutions concrètes dans le domaine du traitement des aliments et de l'optimisation de l'emballage pour diminuer le gaspillage alimentaire. Constantia est également engagé dans l'initiative *Save Food*, qui vise aussi à réduire le gaspillage alimentaire. Cette initiative a été lancée par les Nations Unies en 2011 dans l'optique d'inscrire à l'ordre du jour politique et économique mondial la question des pertes alimentaires. Alors que la population mondiale ne cesse d'augmenter, il est impératif de trouver des moyens de diminuer le gaspillage alimentaire (qu'il résulte du fait que les aliments soient jetés ou deviennent impropres à la consommation). Les solutions d'emballage jouent un rôle important pour garantir le

développement durable. C'est pourquoi Constantia Flexibles fait actuellement porter ses efforts sur la réduction de l'impact environnemental de ses conditionnements, la diminution de la consommation de matières premières (grâce à la réduction de l'épaisseur des matériaux, par exemple) et l'optimisation du recyclage des solutions proposées à ses clients du monde entier, tout en veillant à préserver les autres caractéristiques essentielles de ses produits.

Constantia Flexibles est conscient de son rôle et de ses responsabilités sur la chaîne de valeur et s'attache en permanence à accroître la durabilité de ses processus et ses produits. Les analyses du cycle de vie qu'il mène de manière indépendante et en collaboration avec l'*European Aluminium Foil Association* (EAFA) et *Flexible Packaging Europe* (FPE) sont indispensables pour améliorer son empreinte écologique.

Constantia Flexibles fait à cet égard preuve d'innovation en intégrant le développement durable de l'entreprise et des produits à ses analyses du cycle de vie. Ces dernières sont réalisées depuis la mi-2015 selon une approche semi-automatisée, de façon à répondre plus efficacement à toutes les questions soulevées par les clients et à celles qui se posent pendant la conception du cycle de vie.

Les données relatives à l'entreprise et aux matières premières sont automatiquement ajoutées aux modèles d'analyse du cycle de vie et mises à la disposition de groupes d'intérêts internes et externes sur des plateformes en ligne.

Ce processus fait partie de notre assurance qualité et permet de garantir que :

- les procédures et les méthodes employées pour élaborer les modèles remplissent les conditions fixées par les normes ISO 14040 et ISO 14044 ;
- les données primaires et secondaires utilisées, ainsi que leurs sources (données fondamentales par exemple), les indicateurs et les hypothèses sont appropriés ;
- le métamodèle interactif d'analyse du cycle de vie fonctionne correctement et fournit des résultats exploitables.

En 2016, le métamodèle d'analyse du cycle de vie de Constantia Flexibles a fait l'objet d'un examen critique de la part d'un expert indépendant. En 2017, la collecte des données de l'analyse du cycle de vie a été étendue à l'ensemble du groupe.

Santé des consommateurs

Pour garantir la santé et la sécurité des consommateurs, Constantia Flexibles respecte toutes les réglementations applicables aux conditionnements alimentaires et pharmaceutiques dans les juridictions où il est présent.

Dans les deux centres de compétence du Groupe, des experts en recherche et développement analytique s'appuient sur des outils de pointe, des tests en laboratoire et leurs connaissances pour analyser la sécurité et la conformité des produits et définir des critères et des procédures de conformité harmonisés. Des tests portent en particulier sur l'analyse chimique, notamment du point

de vue des lois et réglementations relatives au contact alimentaire (migration et test de conformité, par exemple).

Constantia Flexibles a décidé d'attaquer directement le problème de la contrefaçon des médicaments, qui est de plus en plus répandu dans le monde entier, en lançant une campagne de sensibilisation baptisée « *Stop Fake Drugs* » auprès du grand public et en concevant des solutions anti-contrefaçon. Grâce à sa technologie, son savoir-faire et ses processus de pointe, l'entreprise propose une large gamme d'options de lutte contre la contrefaçon. L'emballage primaire offre les possibilités de sécurisation les plus intéressantes dans la mesure où les dispositifs anti-contrefaçon peuvent être placés au plus près du produit. Ces éléments, tels que des dessins ou des hologrammes de sécurité, ou des effets spéciaux obtenus avec des encres ou des pigments de sécurité, créent des marqueurs optiques extrêmement difficiles à reproduire. Bien employés, ils protègent efficacement les personnes et les marques de dommages irréparables.

Sous-traitants et fournisseurs

Dans le cadre de sa politique d'achat et afin de souligner l'intérêt que porte l'entreprise à la mise en œuvre de principes et de modes d'action socialement responsables, équitables, éthiques et durables sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, Constantia a élaboré un code de conduite pour ses fournisseurs. Le « code de conduite des fournisseurs et des sous-traitants » définit les critères élémentaires, concernant leurs responsabilités envers leurs propres parties prenantes et l'environnement, que le groupe demande à ses fournisseurs de biens et de services et à ses sous-traitants de respecter.

Les principes du code de conduite se fondent dans une large mesure sur les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies, des Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Conventions des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes de violence à l'égard de femmes et des droits de l'enfant. Le code de conduite préconise bien évidemment l'équité des pratiques commerciales, de relations intègres avec les parties prenantes et la protection de l'environnement.

Reprenant les valeurs présentées dans le code de conduite, Constantia Flexibles prône la mise en place de partenariats étroits avec ses fournisseurs et ses sous-traitants dans l'optique de créer ensemble de la valeur ajoutée pour toutes les parties prenantes (par le biais de projets de R & D en B2B notamment).

Début 2017, le groupe a commencé à inciter ses fournisseurs à publier leurs émissions de CO₂ et d'autres indicateurs environnementaux sur une plateforme de développement durable créée à cet effet. Il a ainsi demandé à certains de ses principaux fournisseurs de communiquer leurs données 2016. Cette action a été reconnue par le Carbon Disclosure Project (CDP), qui évalue le degré d'engagement des fournisseurs des entreprises et a attribué la note A à Constantia Flexibles. À titre de comparaison, les entreprises ont obtenu en moyenne la note C - dans le cadre du programme Chaîne d'approvisionnement du CDP.

Le code de conduite des fournisseurs est intégré aux conditions d'achat de Constantia Flexibles. Ainsi que cela a été indiqué dans la partie « Approvisionnement responsable et éthique », une révision de ces politiques est prévue pour 2018.

Transparence

Constantia Flexibles est conscient de sa responsabilité sociale à l'égard de la Société en général, ainsi que de ses partenaires commerciaux, ses actionnaires et ses salariés. Compte tenu de l'extrême importance de la transparence en la matière, Constantia Flexibles communique ses principales données environnementales sur ses différentes chaînes d'approvisionnement et collabore à plusieurs plateformes/projets :

Ecodesk

Constantia Flexibles transmet chaque année un rapport sur ses indicateurs KPI pour l'environnement à Ecodesk, qui facilite l'analyse de l'empreinte écologique des chaînes d'approvisionnement. Cette plateforme encourage les fournisseurs à évaluer et gérer leur chaîne d'approvisionnement afin de créer de la valeur de manière durable.

EcoVadis

Constantia Flexibles est également bien noté par EcoVadis, société qui vise à améliorer les pratiques environnementales et sociales des entreprises en s'appuyant sur les chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle gère la première plateforme collaborative de notation de développement durable des chaînes d'approvisionnement mondiales. En associant des technologies de l'information novatrices et la mutualisation des expertises sur la question des achats durables, EcoVadis a pour but d'aider les entreprises d'achat à améliorer leur performance tout en réduisant les coûts de contrôle des résultats de développement durable des fournisseurs. Elle a attribué le niveau or à l'ensemble du groupe pour son engagement en matière de RSE, ce qui le place parmi les 5 % des fournisseurs évalués figurant en tête de classement.

Carbon Disclosure Project (CDP)

Le CDP évalue les stratégies, les objectifs et la réduction effective des émissions par an, ainsi que la transparence et l'exactitude des données fournies. En reconnaissance du degré élevé de transparence de son rapport sur le changement climatique et des actions menées pour protéger le climat (voir la partie Adaptation au changement climatique), Constantia Flexibles a obtenu une note climatique élevée (*Management Level*).

Méthodologie

Périmètre de reporting

Le périmètre de reporting comprend les 32 sites Constantia Flexible (un nombre inférieur à celui de 2016 en raison de la vente de la division Habillages de conditionnement) qui faisaient partie du groupe en 2017.

Notes importantes :

- Constantia Flexibles a vendu sa division Habillages de conditionnement en 2017 ;
- le groupe a fermé une usine au T2 2017, qui n'est par conséquent pas incluse dans le périmètre de reporting ;
- les bureaux du siège et des ventes ne sont pas pris en compte dans la partie environnement, mais le sont dans la partie emploi ;
- le périmètre de reporting de la partie social comprend les 42 entités (production, ventes et holding) que détenait le groupe fin 2017. Au 31 décembre 2017, les sites suivants avaient été ajoutés par rapport à l'année 2016 :
 - Oai Hung,
 - San Prospero,
 - Alucap (dont le bureau des ventes en Italie),
 - les indicateurs RH n'ont pas été enregistrés de manière cohérente sur les sites Afripack Sacks Mobeni, Afripack Sacks Brits et Pouch Dynamics et il n'a pas été possible de les corriger. Ils ont par conséquent été exclus du périmètre de reporting. Ils représentent environ 5 % de celui-ci ;
- le reporting 2017 de la partie santé et sécurité porte sur 32 sites de production dans le monde. Au 31 décembre 2017, les sites suivants avaient été ajoutés par rapport à l'année 2016 :
 - intégration des acquisitions (usines de production) :
 - groupe Afripack (7 sites de production),
 - Oai Hung,
 - San Prospero,
 - Alucap,
 - intégration des bureaux :
 - siège de Vienne,
 - Constantia Business Services Austria,
 - Constantia Business Services Germany,
 - exclusion d'une usine de production de « carton pliable », vendue en 2016,
 - conformément à la définition de *Flexible Packaging Europe*, tous les intérimaires / employés temporaires qui travaillent quotidiennement sur nos sites sont inclus dans le reporting santé et sécurité (accidents avec arrêt de travail, nombre de jours d'arrêt de travail, nombre d'heures travaillées) depuis le 1^{er} janvier 2017.

Social**Emploi**

Le taux de rotation correspond au nombre de salariés qui ont quitté le groupe pendant l'année par rapport au nombre de salariés embauchés pendant l'année divisé par deux.

Santé et sécurité

Le TFATA correspond au nombre d'accidents du travail ayant entraîné au moins un jour d'arrêt pour 1 million d'heures travaillées (pour les salariés du groupe, les intérimaires / employés temporaires).

Environnement**Énergie**

Les sources d'énergie suivantes sont prises en compte dans la consommation énergétique totale : gaz naturel, GPL, gazole, fioul, essence, électricité, vapeur, eau chaude.

La consommation de combustibles fossiles est exprimée en MWh PCS (pouvoir calorifique supérieur).

Scopes 1 et 2

Les émissions de CO₂ relèvent des scopes 1 et 2, tels que les définit le Protocole des gaz à effet de serre, *Greenhouse Gas Protocol* (Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard).

Cette norme définit des conditions et des orientations pour la préparation et la publication des rapports sur les émissions des gaz à effet de serre.

Alignement des limites du système

Les adaptations suivantes ont été apportées au calcul des émissions du scope 1 et 2 :

- les données 2016 concernant la division Habillages de conditionnement, qui a été vendue, et l'usine fermée en 2017 sont exclues du calcul ;

- 3 usines qui n'avaient pas été prises en compte en 2016 ne l'ont pas été non plus pour le calcul 2017 ;

- les facteurs d'émission de CO₂ utilisés pour le calcul initial ne sont pas les mêmes sur les deux années en raison de la mise à jour effectuée chaque année. Dans le nouveau mode de calcul, les facteurs d'émissions 2017 ont été employés pour les deux années.

Émissions de COV

L'évaluation des émissions de COV se fonde sur le Guide d'élaboration d'un plan de gestion des solvants - Révision n° 1 et est calculée comme suit :

- Émissions totales de COV : I1-O5-06-O7-O8.

Génération des déchets et méthodes de traitement

Les données sur la génération des déchets ont été définies conformément à la GRI (Global Reporting Initiative) et collectées en unités de masse.

- Déchet dangereux : déchet considéré comme dangereux par la législation nationale du site de génération.
- Déchet non dangereux : toute forme de déchet solide ou liquide qui n'est pas considérée comme dangereuse par la législation nationale du site de génération. Ne recouvre pas les eaux usées.
- Déchet destiné à être valorisé : déchet remis à un intervenant extérieur qui s'engage à le recycler, le composter ou l'incinérer avec valorisation énergétique.

Utilisation de l'eau

Les données sur l'utilisation de l'eau ont été définies conformément à la GRI (Global Reporting Initiative) et collectées en unités de volume.

- Prélèvement d'eau (entrée) : quantité d'eau provenant de toutes les sources possibles (eau de surface ou souterraine, eau de pluie et approvisionnement municipal) utilisée au sein de l'entreprise pour quelque usage que ce soit pendant la période du reporting.

3.2.2 Cromology

3.2.2.1 Engagement pour une entreprise responsable

Politique générale

Depuis 2010, la politique de développement durable de Cromology s'appuie sur le déploiement de sa démarche « CORE, engagement pour une entreprise responsable », autour des

3 piliers du développement durable dans lesquels 7 objectifs sont identifiés :

Économique	Environnemental	Social/sociétal
Accompagner les clients dans leur démarche de développement durable	Optimiser l'utilisation des ressources dans les produits et processus	Agir pour et avec les collaborateurs
Innover en proposant des produits et services plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs	Limiter les impacts sur l'environnement	Ancrer les sites dans leur territoire
	Renforcer le système de management environnemental	

Cromology s'appuie sur le socle de ses sept valeurs définies fin 2014 comme principes fondamentaux. Ils guident les initiatives, les décisions, les arbitrages et les comportements au quotidien des hommes et des femmes qui la composent.

Ses valeurs sont :

- la sécurité ;
- l'excellence ;
- le respect ;
- la satisfaction client ;
- l'Imagination ;
- le collectif ;
- la simplicité.

Pour accéder à la définition donnée par Cromology pour chacune de ses valeurs :

<http://www.Cromology.com/qui-sommes-nous/nos-valeurs>

Engagement de la Direction

« Nous avons la conviction que ce que nous inventons et réalisons doit protéger et embellir l'habitat de ceux qui y vivent.

L'ambition de Cromology et de ses marques est d'aider ses clients, professionnels et particuliers, à magnifier leurs savoir-faire techniques et esthétiques contribuant ainsi au bien-être de chacun de façon durable.

Une telle conviction implique que nous sommes conscients de notre responsabilité de créateur, fabricant et distributeur de peintures décoratives envers tous les acteurs - internes et externes - qui œuvrent pour une croissance durable et responsable de Cromology.

Ainsi, l'engagement de Cromology en termes de développement durable correspond à l'ambition de conjuguer dans la durée performance économique avec exemplarité en termes de :

- sécurité et de développement social de nos collaborateurs et des personnes sous-traitantes qui travaillent dans nos murs ;
- préservation de la nature et ;
- dialogue avec la société civile.

Le développement responsable, nous le vivons tous les jours, et je suis convaincu que par le respect de nos engagements RSE, à travers nos métiers, Cromology apporte une contribution au service de nos parties prenantes et la société, créant de la valeur pour elles. »

Gilles Nauche

Directeur général exécutif de Cromology

Gouvernance RSE

Un Comité de pilotage RSE de Cromology a été mis en place depuis 2015. Il s'est réuni trois fois en 2017. Il est composé des responsables des directions marketing, supply chain, R&D, ressources humaines, qualité sécurité environnement, communication et d'un dirigeant d'une filiale opérationnelle. Il définit les orientations de la démarche et en assure le pilotage.

Au-delà de cette démarche RSE centralisée, chaque filiale de Cromology construit sa démarche de progrès dans la durée animée par son correspondant RSE.

Cet ancrage local est d'une part le garant de la pertinence des engagements d'une part, et d'autre part celui de l'appropriation et de la réactivité de toutes les équipes.

Par exemple, Zolpan, l'une des filiales françaises de Cromology, poursuit sa propre démarche d'entreprise responsable. Ainsi, SGS, organisme indépendant, a mené un audit en 2017 sur les engagements RSE de Zolpan. Cet audit atteste de la sincérité des démarches volontaires menées par Zolpan selon la norme internationale ISO 26000.

Méthodologie de reporting

Périmètre et méthodes de consolidation

Les indicateurs-clés sélectionnés pour ce rapport sont consolidés sur le périmètre mondial des filiales consolidées dans les comptes de Cromology. L'activité en Argentine, cédée début 2018, a été exclue du périmètre de consolidation. Les variations indiquées entre 2016 et 2017 ont été recalculées à périmètre constant, en excluant l'entité Argentine sur les 2 exercices. Le périmètre de Cromology comprend dorénavant 10 sites industriels.

Pour chaque indicateur, une méthodologie précise de calcul est définie. Lorsque les données mesurées ne sont pas disponibles, chaque site produit des estimations. La collecte des données est réalisée *via* des fichiers standards validés par Cromology.

Responsabilités et contrôles

La DRH groupe collecte et consolide les données sociales, en assure le contrôle de cohérence et la validation. Il est de la responsabilité de la communauté des ressources humaines de Cromology, dans chaque filiale, de produire ces données.

La direction QSE de Cromology consolide les données « sécurité » et environnementales tout en effectuant des contrôles de cohérence.

Les indicateurs « sécurité » sont produits par chaque responsable sécurité dans chaque filiale. La production des données environnementales relève de la responsabilité des experts environnement de chacune des filiales de Cromology.

Chaque filiale de Cromology est responsable des indicateurs qu'elle collecte et qu'elle contrôle.

Chaque directeur de site est responsable de la production et du premier contrôle des indicateurs produits.

Note méthodologique

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de *reporting* relatives à certains indicateurs sociaux, environnementaux et sécurité peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations.

Sont précisées pour les indicateurs suivants, les définitions et les méthodologies de *reporting* suivies et, le cas échéant, les incertitudes associées.

Indicateurs sécurité

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1) est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées⁽¹⁾. Il est reporté sur l'ensemble des filiales du groupe Cromology, intégrant les CDD, CDI, intérimaires et sous-traitants.

Le taux de fréquence des accidents de travail avec et sans arrêt (TF2) est le nombre d'accidents avec et sans arrêt de travail, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées. Il est reporté sur l'ensemble des filiales de Cromology, intégrant les CDD, CDI, intérimaires et sous-traitants.

Les accidents de trajet sont pris en compte dans ces indicateurs lorsqu'ils surviennent pendant le temps de travail. Les accidents de trajet domicile-travail ne sont quant à eux pas pris en compte.

Taux de gravité des accidents de travail avec arrêt

Le taux de gravité des accidents de travail avec arrêt correspond au nombre de jours d'arrêts (jours de travail) survenus au cours d'une période de 12 mois à la suite d'un accident de travail, par millier d'heures travaillées. Il est reporté sur l'ensemble des filiales de Cromology.

Cromology publiait historiquement des TF1 et taux de gravité liée aux accidents du travail pour lesquels le Comité Éthique du groupe avait identifié des leviers d'action internes. Afin de favoriser la comparabilité de cet indicateur avec les référentiels internationaux, Cromology publie dans ce rapport les données 2016 et 2017 des accidents du travail déclarés auprès des organismes de sécurité sociale.

Indicateurs environnementaux

Consommation d'énergie

Les consommations d'énergie correspondent aux consommations des activités de production et des réseaux de distribution. Elles n'incluent pas les consommations associées au transport des employés. Elles sont reportées sur l'ensemble des filiales de Cromology.

(1) Les heures de travail sont calculées pour le personnel Cromology (pointage ou forfait, selon le type de contrat) et pour les intérimaires (heures comptabilisées par les agences d'intérim). Elles sont estimées pour les sous-traitants (application d'un forfait par sous-traitant si le suivi mensuel est inexistant).

Concernant les réseaux de distribution Tollens, en l'absence d'évolution significative du nombre de points de vente, les consommations de gaz et électricité utilisées sont celles de 2016 en l'absence de données fiables et exhaustives disponibles pour l'année 2017.

Consommation d'eau

Les consommations d'eau correspondent aux consommations des activités de production et n'intègrent ni celles des réseaux de distribution ni celles des bureaux si non inclus dans la consommation globale d'un site. Elles sont reportées sur l'ensemble des filiales de Cromology.

Taux de déchets

Quantité de déchets générés en % par kg de produits fabriqués (ce taux ne prend pas en compte les déchets exceptionnels type déchets de désamiantage des bâtiments).

Émissions de COV

Les émissions de COV issues des énergies de combustion sont calculées avec les facteurs d'émissions déterminés par l'Organisation des Méthodes des Inventaires Nationaux des Émissions Atmosphériques (Ministère de l'Écologie, France, février 2012).

Les émissions de COV provenant des procédés industriels (utilisation de solvants) sont celles qui contribuent principalement à cet indicateur.

Une évolution de la méthodologie de calcul de cet indicateur a eu lieu en 2017. Cette nouvelle méthodologie reprend la méthodologie utilisée dans le cadre des plans de gestion des solvants. L'indicateur « COV » est calculé de la manière suivante (autres COV émis) :

- (1) COV (tonnes) dans les matières premières (« COV entrants 1 ») : ces COV sont calculés sur la base du taux de COV (%) et de la quantité consommée (tonne) de chaque matière première.
- (2) COV (tonnes) dans les produits finis (« COV sortants 2 ») : ces COV sont calculés à partir du taux de COV moyen d'une formulation de peinture. Ce taux de COV moyen est calculé sur la base du taux de COV de 10 à 15 formules représentant au moins 50 % du tonnage produit total du site considéré. Une pondération avec le tonnage de chaque formule donne le taux de COV moyen qui est ensuite appliqué à la totalité des tonnages produits.
- (3) COV liés aux déchets (« COV sortants 3 ») : ces COV sont calculés en appliquant sur les déchets (tonnes) contenant des solvants soit le taux de COV moyen des matières premières soit le taux de COV moyen des produits finis, en fonction de la nature des déchets.
- Les « COV diffus » sont calculés comme suit : valeur de (1) - valeur de (2) - valeur de (3).

Indicateurs sociaux

Effectifs totaux

Sont comptabilisés dans les effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) au dernier jour calendaire du mois.

Les effectifs dont le contrat de travail est suspendu ainsi que les alternants sont comptabilisés dans les effectifs en fin de période. Les thésards et stagiaires sont exclus du périmètre. Les données d'effectifs sont reportées en personnes physiques et non pas en équivalents temps plein (ETP).

Embauches & départs

Les entrées sont des embauches directement en CDI et des conversions de CDD en CDI. Les départs concernent uniquement les CDI. Les mutations internes entre sociétés du groupe sont comptabilisées au niveau du groupe.

Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme des collaborateurs en CDI et CDD est reporté sur l'ensemble des filiales. Il s'agit du nombre de jours calendaires d'absence divisé par le nombre de jours calendaires annuel total (soit 365 effectif en CDD et CDI). Les absences incluent : les absences maladie, les absences non autorisées non payées, les absences liées aux accidents de travail et de trajet. Les autres types d'absence ne sont pas comptabilisés dans le calcul du taux d'absentéisme, en particulier les absences longues durées d'une durée supérieure à trois ans.

Heures de formation

Les heures de formation des collaborateurs en CDI et CDD sont reportées sur l'ensemble des filiales. Elles incluent les formations internes et externes (y compris les formations *e-learning*) et excluent les heures correspondant à la formation scolaire des alternants sur le périmètre France, ainsi que les heures dispensées dans le cadre de la journée mondiale sécurité.

Démarche sociale : agir pour l'engagement des collaborateurs

Cromology compte 3 758 collaborateurs dans 9 pays. Compte tenu de son activité de fabricant mais aussi, dans certains pays, de distributeur, Cromology gère une grande diversité de métiers avec des collaborateurs répartis dans de très nombreuses implantations géographiques.

La sécurité avant tout, la première des valeurs de Cromology

La sécurité des collaborateurs et des sous-traitants est la première des valeurs de Cromology qui a fait le choix du « zéro accident » depuis 2013.

Pour certains sites industriels du groupe, en 2017, aucun accident d'un collaborateur n'a été déploré. C'est le cas sur les sites de production et les plateformes logistiques de Porcari et Resana en Italie, sur ceux de Champagné et Vémars en France et sur celui de Casablanca au Maroc.

Concernant les points de vente du réseau Zolpan en France, 128 points de vente n'ont pas connu d'accidents depuis plus de 500 jours et 68 points de vente n'ont pas connu d'accidents depuis plus de 3 000 jours.

Le Comité exécutif de Cromology ainsi que l'ensemble des équipes de direction des activités sont fortement impliqués dans cette démarche pour construire et transmettre cette culture de la sécurité à leurs collaborateurs. Les objectifs annuels des directeurs généraux de filiale ou de pays ainsi que ceux de nombreux managers intègrent un indicateur sécurité.

Ce déploiement, fondé sur l'exemplarité, s'appuie en outre sur un engagement de plus en plus fort de tous les niveaux d'encadrement.

Chaque nouvel embauché est sensibilisé à la culture sécurité du groupe par son manager au moment de la signature de son contrat de travail et signe "les règles d'Or Cromology" s'engageant ainsi à les respecter.

Chaque année depuis 8 ans, la journée mondiale de la sécurité Cromology est l'occasion, au niveau mondial, de sensibiliser davantage les équipes pour intégrer la sécurité dans le comportement de chacun.

Pour favoriser le partage d'expérience et la prévention, Cromology a mis en place des outils de communication multilingues (présentations, affiches, vidéos), adaptés aux différentes typologies d'accidents selon le lieu de travail.

Ces documents constituent des supports d'animation pour les équipes d'encadrement de Cromology lors de leur « minute sécurité » (réunion quotidienne ou hebdomadaire animée par les managers d'équipe), des réunions d'équipe et des réunions d'information.

Le suivi des résultats

Cromology publiait historiquement des TF1 et taux de gravité liée aux accidents du travail pour lesquels le Comité Éthique de Cromology avait identifié des leviers d'action internes. Afin de favoriser la comparabilité de cet indicateur avec les référentiels internationaux, Cromology publie dans ce rapport les données 2016 et 2017 des accidents du travail déclarés auprès des organismes de sécurité sociale.

Indicateurs sécurité	2016	2017
Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt (TF1 ⁽¹⁾)	5,7	4,4
Taux de fréquence des accidents avec et sans arrêt (TF2 ⁽²⁾)	7	5,9
Taux de gravité ⁽³⁾	0,17	0,17

La baisse marquée du nombre d'accidents en 2017 comparé à 2016 est consécutive à la mise en place des plans d'action sécurité déployée pour les filiales de Cromology depuis plusieurs années.

(1) TF1 : nombre d'accidents du travail avec arrêt par million d'heures travaillées sur le périmètre incluant salariés (CDI et CDD), intérimaires et sous-traitants.

(2) TF2 : nombre d'accidents du travail avec arrêt et sans arrêt par million d'heures travaillées sur le périmètre incluant salariés (CDI et CDD), intérimaires et sous-traitants.

(3) Taux de gravité : nombre de jours d'arrêt survenus suite à un accident de travail par millier d'heures travaillées sur le périmètre incluant salariés (CDI et CDD), intérimaires et sous-traitants.

Tous les accidents avec et sans arrêt, ainsi que les incidents les plus significatifs, font l'objet d'un arbre des causes par la filiale concernée, permettant d'identifier les actions correctives et de prévention à mettre en place.

En 2017, Cromology a réalisé sur l'ensemble de ses sites de production, logistiques et de distribution plus de 5 000 visites de sécurité (en augmentation de près de 45 % par rapport à 2016, à périmètre constant).

Dans l'ensemble du groupe, des objectifs de remontées de situations dangereuses et de presque accidents de la part des collaborateurs ont été fixés par filiale. Les collaborateurs ont identifié environ 9 000 situations dangereuses et de presque accidents en 2017, soit deux fois plus qu'en 2016 à périmètre constant.

L'ambition de Cromology est de continuer à augmenter le nombre de remontées de situations en 2018 en déployant le « management visuel », à la suite de l'expérimentation très positive sur la plateforme logistique de Vémars en France depuis début 2017. Il s'agit de mettre en place des outils visuels au sein de chaque atelier pour permettre une lecture immédiate de la situation du site en termes de sécurité. Ces outils renforcent la mobilisation des collaborateurs. Le processus de traitement de ces situations est assuré par chaque filiale afin de traiter rapidement chacune d'entre elles.

Les BBS, « Behavior Based Safety », déjà en place chez Cromology Italia, avec d'excellents résultats, ont été déployés dans les autres filiales. Il s'agit d'un temps consacré à la sécurité où les collègues s'observent mutuellement dans une atmosphère positive et se donnent des conseils sur leur comportement pour être en sécurité dans leur travail au quotidien.

Une campagne d'affichage, créée par Cromology, pour rappeler régulièrement aux collaborateurs les situations à risque et augmenter la prise de conscience collective a été lancée sur l'ensemble du groupe depuis décembre 2016. Douze affiches « choc » en langue locale sont diffusées tous les deux mois jusqu'en 2018.

De même, une vidéo de sensibilisation sécurité destinée aux nouveaux embauchés a été mise à disposition de toutes les filiales, dans leur langue.

Par ailleurs, les différentes filiales prennent des initiatives afin de renforcer la prévention :

- Cromology España a aménagé la Maison de la Sécurité sur son site industriel de Les Franqueses. Dans ce local, se tiennent les minutes sécurité, les séances d'échauffement avant la prise de poste et toutes les réunions de sensibilisation à la sécurité.

- en France, chez Cromology Research&Industry (« CRI », filiale regroupant en France les sites de production, logistiques et R&D), l'échauffement des collaborateurs, préalablement à la prise de poste a été généralisé dans les sites de production et logistique, avec des appréciations très positives puisque chaque année, les séances sont reconduites à la demande des collaborateurs.

Par ailleurs, CRI a finalisé une démarche d'audit avec un prestataire extérieur pour prévenir et réduire la pénibilité au travail. Les instances représentatives du personnel et les salariés en ont été informés.

- dans ses réseaux de distribution Tollens et Zolpan, un tableau de communication sur la sécurité standard a été mis en place dans chaque magasin.
- les initiatives de prévention sur sites ou individuelles sont valorisées dans certaines filiales, Zolpan a, par exemple, mis en place des lauriers d'ors et des primes.
- en France, afin de soutenir le déploiement de la culture sécurité auprès de ses managers, Cromology leur fait bénéficier d'une formation interne. Cette formation de deux jours, conçue avec un prestataire extérieur, destinées aux 560 managers de Cromology, a été déployée à partir de 2015 et s'est prolongée jusqu'en 2017.

Une culture sécurité intégrée dans la démarche industrielle

Depuis 2015, l'ensemble des sites industriels de Cromology sont certifiés OHSAS 18001.

L'Italie et le Portugal ont la triple certification ISO 9001 et 14001 et OHSAS 18001.

En 2018, CRI sera certifié ISO 9001, 14001 et OHSAS 18001.

Organisation des ressources humaines

La gestion des ressources humaines de Cromology s'appuie sur une gestion décentralisée pilotée par les DRH de chaque filiale et mise en œuvre localement dans chacun des pays où s'exerce une activité commerciale et/ou industrielle.

La DRH de Cromology promeut le travail collaboratif en animant la communauté des DRH pour permettre le partage de bonnes pratiques, par exemple avec l'organisation d'une rencontre annuelle des DRH.

Compte tenu de sa taille, la France fait l'objet d'une coordination particulière avec une réunion des DRH tous les deux mois environ et le partage de projets transversaux.

La DRH Cromology assure la définition, la diffusion et le contrôle de l'application des principaux processus RH comme le recrutement et l'appréciation annuelle.

Les évolutions de salaire et le niveau des rémunérations variables des top managers de Cromology (environ 100 personnes) font l'objet d'un processus annuel de proposition et d'approbation

centralisé. Les 100 fonctions les plus importantes du groupe font également l'objet d'une évaluation des poids de poste et leurs rémunérations sont comparées à chaque marché local.

Par ailleurs, chaque DRH, dans sa filiale, s'engage notamment à :

- appuyer et mettre en œuvre l'engagement pour la sécurité de Cromology, et s'assurer que son organisation fonctionne en adéquation avec la culture et les valeurs de Cromology ;
- favoriser le développement de chacun dans une organisation où la prise d'initiative et la responsabilité sont encouragées ;
- veiller à ce que l'ensemble des processus définis par la DRH groupe, par exemple le « HR1 » (entretien annuel d'appréciation) et le processus d'évaluation et d'augmentation de salaire soient appliqués à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique ;
- mettre en place des démarches visant à développer l'engagement des collaborateurs et des plans de formation adaptés à la stratégie de développement de la filiale ;
- favoriser et mettre en œuvre des systèmes de rémunérations cohérents avec le niveau des marchés sur lesquels la filiale opère ;
- veiller à écarter toute forme de discrimination et garantir le respect des lois sociales et de leur application.

Favoriser l'engagement des collaborateurs

Mesurer l'engagement

Depuis 2010, Cromology promeut la participation tous les deux ans à l'enquête *Great Place to Work*® auprès de ses filiales, afin de mesurer le degré de satisfaction et l'engagement des collaborateurs. En 2018, toutes les filiales utiliseront cette enquête. Initiées en France, pour l'édition 2016, les 3 filiales françaises (CRI, Tollens, Zolpan) avaient enregistré un taux moyen de participation de 87 %.

Les résultats se mesurent au niveau de chacune des entités managériales des filiales puis sont consolidés par filiale, permettant ainsi de décliner des plans d'action adaptés au plus près des collaborateurs.

Cette enquête a également permis de mesurer comment les collaborateurs considèrent leur qualité de vie au travail, ce qui est un préalable et une condition essentielle pour développer l'engagement des collaborateurs.

Conduire des plans d'action

L'analyse des résultats de cette enquête en France a conduit à la mise en place de plans d'action en matière de communication, d'animation et de management participatif.

Ces actions viennent s'ajouter aux actions déjà en place issues des enquêtes précédentes.

Cromology España et Tintas Robbialac ont poursuivi les actions déployées en 2016.

Tintas Robbialac a notamment mis sur pied 12 groupes de travail, représentant 20 % de l'effectif total, pour déterminer les actions qui permettront d'améliorer le résultat à l'enquête *Great Place to Work*®.

Cromology Italia a mené pour la première fois en 2017 l'enquête *Great Place to Work*®.

La communication interne

L'organisation

Une Direction de la communication groupe a été créée en 2014 et est directement rattachée au Directeur général exécutif de Cromology.

Les actions

Cette direction œuvre à renforcer les outils de communication interne. Ainsi, elle a piloté la création et la mise en place d'un intranet accessible à l'ensemble des collaborateurs de Cromology. Cet intranet a pour vocation de partager les bonnes pratiques et les initiatives des pays où opère Cromology, les dernières actualités du groupe, l'annuaire de l'ensemble des collaborateurs ou encore les offres d'emploi.

Cette direction pilote également l'organisation des rendez-vous tout au long de l'année pour faire le point sur la stratégie de développement de Cromology. Depuis 3 ans, un rendez-vous annuel dédié aux nouveaux embauchés en France est organisé autour d'une rencontre avec la Direction générale et d'une visite d'un site de production, logistique et laboratoire R&D. Une communication dédiée aux cadres des Comités de direction de toutes les filiales est organisée tous les trimestres : le *Group Management Meeting* sous forme de visioconférence. Objectifs et résultats de l'entreprise, actions en cours et succès sont partagés.

Les cadres de direction bénéficient ainsi d'une actualisation régulière de l'information concernant le groupe qu'ils peuvent partager avec leurs équipes.

Pour compléter le partage de l'information, une *newsletter* groupe a été lancée en 2017 en rythme quadrimestriel.

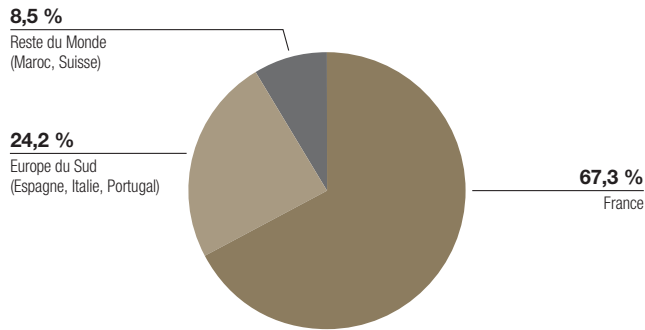
La mise à disposition de l'information sur la vie de l'entreprise se développe. Outre la création d'intranets sur le modèle de l'intranet groupe, dans les filiales qui n'en possédaient pas, les initiatives locales dans les différentes filiales sont nombreuses. À titre d'exemple en 2017 :

- Tintas Robbialac et Cromology Italia ont créé une *newsletter* trimestrielle et invité l'ensemble de leurs collaborateurs à une convention annuelle.
- les réunions d'information structurées, organisées et régulières se multiplient comme chez CRI, dans le réseau Tollens, chez Vernis Claessens ou en Espagne qui a lancé l'opération *Espacios*. Tous les 6 mois, le Comité exécutif de cette filiale consacre une journée pour l'information des collaborateurs, répartis en petits groupes, sur la stratégie, les lancements de nouveaux produits, les résultats, favorisant ainsi un dialogue de qualité.
- en France, dans le cadre du projet de transformation groupe lancé en 2017, les collaborateurs bénéficient d'information régulière sur les initiatives lancées sous forme de *newsletters* mensuelles ou de réunions d'information présentielle par région.

Effectifs

En 2017, les effectifs salariés du groupe ont diminué de 4,8 %, principalement en raison du désinvestissement de Colorín en Argentine et de la cession ou de la fermeture de points de vente en Italie.

Répartition des effectifs par zone

**Absentéisme**

Le taux d'absentéisme est passé de 3,0 % à 3,3 %, niveau comparable à celui de 2015. Depuis 2016, la mesure de l'absentéisme s'effectue aussi sur les CDD alors qu'elle ne s'effectuait auparavant que sur les seuls CDI.

Recrutement, formation et développement des collaborateurs

Dans une industrie de service comme celle de Cromology, les collaborateurs sont clés et peuvent contribuer à faire la différence durablement avec les concurrents.

Intégration des nouveaux collaborateurs

En 2017, Cromology a recruté 376 nouveaux collaborateurs en contrat à durée indéterminée. Et 73 collaborateurs ont vu leurs contrats CDD transformés en CDI.

Ce nombre de recrutements représente autant de possibilités de renforcer l'ensemble de Cromology avec des collaborateurs compétents dans leur domaine et dont l'engagement contribuera à soutenir le développement du groupe.

Les procédures de recrutement ont été renforcées. Les candidats sont systématiquement rencontrés par plusieurs personnes. En particulier, les candidats à des fonctions commerciales itinérantes sont reçus par les Directeurs généraux des réseaux de distribution.

Au moins trois références sont prises sur les candidats retenus dans la phase de sélection finale. Le *sourcing* au travers de *job boards* se renforce, voire au moyen des réseaux sociaux.

Avant de recruter à l'extérieur, la préférence est donnée aux personnes déjà présentes dans le groupe et qui ont démontré, par leurs performances, leur capacité à progresser.

Couleurs de Tollens a recruté en septembre 2016, 19 collaborateurs en CDI dans le cadre d'un programme d'intégration dénommé « Académie des Métiers ». Ces collaborateurs ont suivi une formation à raison d'une semaine par mois ayant abouti en juillet 2017 à la délivrance d'un certificat de qualification professionnelle reconnu par la branche. Au terme de cette période, ces collaborateurs qui travaillent en point de vente le reste du temps ont été formés aux métiers de vendeur conseils en magasin, aux produits et aux procédures de l'entreprise et titulaires d'une nouvelle qualification. Ces collaborateurs ont été recrutés avec un soin extrême, seuls les candidats les plus motivés ont été retenus. Sur 1 000 personnes se déclarant intéressées, 100 ont été reçues en entretien et 19 ont été embauchées.

Couleurs de Tollens poursuit cette opération en 2018 avec 13 nouveaux embauchés en CDI et Zolpan a recruté 15 personnes pour les former au même programme et à la même qualification professionnelle.

Les démarches pour favoriser l'intégration des nouveaux entrants tendent à devenir la règle : au Portugal, en Suisse, chez CRI, chez Tollens, les collaborateurs bénéficient d'un certain nombre d'actions comme des programmes de découverte et d'intégration, de remises de documents d'accueil (*welcome package*, parcours de formation, visite de magasins et/ou de sites industriels) et des programmes de formation produits.

Formation

La politique de formation est définie localement par chaque filiale en fonction des besoins de développement de l'entreprise et des collaborateurs.

Cromology s'attache à former régulièrement ses collaborateurs pour favoriser l'enrichissement de leurs compétences et leur employabilité. L'investissement en formation reste très élevé, et ceci de manière constante. En 2017, 81 % des salariés du groupe ont participé à au moins une formation dans l'année. Le nombre moyen d'heures de formation par collaborateur se situe à 21 heures, ce qui correspond environ à 3 jours de formation. Les dépenses externes de formation, en légère baisse, se situent toujours au-dessus de 670 € par personne formée.

Cromology Italia et Arcol au Maroc ont très fortement investi en formation en 2017, compensant par le fait même la baisse des heures au Portugal désormais conformes aux règles du groupe et celles de Couleurs de Tollens qui a réduit ses dépenses en 2017.

L'année 2017 a été marquée par la 3^e session de Cromology University. Ce programme sur mesure d'une semaine en résidentiel, développé avec HEC Paris et mené par son corps professoral, aura réuni sur le campus de cette école, 100 managers en 3 sessions (en 2016 et 2017). L'objectif est de développer une culture commune de la performance fondée sur un ensemble de valeurs et de compétences clés partagées. Ce programme s'adresse aux talents et personnes clés du groupe.

Cromology University sera suivi d'un second cursus pour les talents du groupe, plus axé sur le *leadership* en période de transformation.

Entretien Annuel d'Appréciation (EAA)

L'EAA est un moment important dans la relation entre chaque collaborateur et son manager. Il permet une discussion sur la performance globale du collaborateur et l'atteinte des objectifs fixés en début d'année, base d'évaluation de la partie variable de la rémunération.

C'est aussi un moment de dialogue sur le développement des compétences et les souhaits personnels du collaborateur, les besoins de formation ainsi que sur le mode de management du responsable hiérarchique.

Le document d'évaluation de la performance des top managers (« HR1 ») a été amélioré en 2017. Il est fondé à la fois sur le degré d'atteinte des objectifs annuels, mais aussi sur la performance dans la fonction. Cette mesure de la performance s'effectue au travers des 7 valeurs du groupe et de 13 critères de performance et d'attitude managériale.

L'objectif de cette refonte était d'homogénéiser la mesure de la performance. Pour cela, chaque niveau (sur une échelle de 1 à 4) de ces 20 critères a été défini, permettant ainsi aux managers de mieux positionner leur évaluation. Au-delà de la reconnaissance des compétences, l'objectif est aussi d'identifier les points de progrès et de déterminer des plans d'action.

L'EAA existe dans toutes les filiales du groupe. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs. Le taux de réalisation des EAA des managers est de l'ordre de 80 %.

Plan de succession

Un plan de succession annuel est préparé par chaque filiale.

Les plans de succession des cadres des Comités de direction des filiales sont consolidés par la Direction des ressources humaines groupe en vue d'être présentés et discutés avec la Direction générale de Cromology. Le groupe s'assure ainsi de disposer des femmes et des hommes dont il a besoin pour son développement ou que les actions nécessaires (formation, mobilité, recrutement...) sont prises pour atteindre cet objectif.

Les plans de succession annuels groupe sont alimentés par les plans de succession et les *people-review* qui se déploient de plus en plus dans les différentes filiales.

Hauts potentiels, personnes clés et experts

La Direction des ressources humaines groupe conduit un processus d'identification des hauts potentiels ainsi que des personnes clés et des experts. À partir des évaluations annuelles et de critères préalablement définis, chaque filiale fait ses propositions et après discussion avec la Direction du groupe, une liste de personnes faisant l'objet d'un suivi particulier a été établie et mise à jour régulièrement.

Rémunération

La politique de rémunération de Cromology est coordonnée entre ses différentes filiales et adaptée à chaque pays pour tenir compte des caractéristiques propres aux marchés locaux.

La politique de rémunération repose sur le respect des principes suivants :

- respect des réglementations applicables et du salaire contractuel minimum en vigueur ;
- reconnaissance de la performance individuelle et collective ;
- volonté d'équité interne ;
- cohérence avec les conditions locales de marché et d'évolution des prix.

Chaque filiale favorise et met en œuvre des systèmes de rémunération variables visant à favoriser la performance individuelle et/ou collective.

Les Directions des ressources humaines de chaque filiale s'assurent, par des *benchmarks* périodiques, que les rémunérations sont cohérentes avec celles du marché. Chaque année, les négociations menées au sein des filiales de Cromology permettent de conclure un nombre important d'accords collectifs locaux sur les rémunérations et sur d'autres sujets « sociaux » (40 accords en 2017, dont 19 spécifiquement pour les rémunérations).

En 2017, les frais de personnel ont baissé de 2,2 % par rapport à 2016 du fait de la baisse des effectifs. Mais les frais de personnel ont représenté 26,15 % du chiffre d'affaires de Cromology. Cette

croissance de plus de 0,5 point par rapport à 2016 trouve son origine dans la baisse du chiffre d'affaires.

Organisation et organisation du travail

Chaque filiale de Cromology veille à la conformité de ses opérations aux exigences des réglementations locales. D'autre part, l'amélioration continue de l'organisation et des conditions de travail est un axe important des politiques ressources humaines de chaque filiale du groupe pour développer la performance de l'entreprise.

Les différentes DRH ont été très impliquées dans les opérations d'organisation et de réorganisation : réorganisation des plateformes logistiques, réduction du nombre de régions dans les réseaux de distribution français, intégration des entreprises acquises (Suisse et France).

Au-delà des accords collectifs de rémunération, 21 accords collectifs locaux ont été signés en 2017 dans les domaines relatifs au temps de travail, à la formation, à la sécurité, la santé et la diversité.

Diversité

Cromology s'attache à lutter contre toute forme de discrimination et a mené diverses actions relatives à des personnes en difficulté :

En France, la filiale Zolpan est signataire de la Charte de la diversité et a adhéré à l'association « 1 000 emplois/1 000 entreprises » pour aider à l'insertion de personnes en difficulté (contact et assistance, conférences).

Concernant le handicap, Cromology a conclu en France des contrats avec des centres d'aide par le travail (CAT) ou des ateliers protégés (ESAT). Cromology informe également les structures spécialisées pour l'emploi des personnes en situation de handicap des postes que le groupe doit pourvoir. En direction des jeunes en difficulté, CRI a signé un partenariat avec l'école de la 2^e chance située à Clichy dans les Hauts de Seine. Des actions ont été menées : *coaching* de CV, exercice d'entretiens de recrutement et accueil de stagiaires pour accompagner des jeunes sans qualification et les encourager ainsi à reprendre leurs études.

Liberté d'association

Cromology s'engage à respecter les exigences des réglementations locales et à laisser libre accès aux instances de représentation du personnel, de consultation et de dialogue social dans l'ensemble des filiales du groupe.

Synthèse des indicateurs ressources humaines

Indicateurs ressources humaines	2017	2016	2015
Effectifs			
Effectifs groupe	3 758	3 947	3 893
dont CDI	3 576	3 809	3 744
dont CDI en %	95,2 %	96,5 %	96,2 %
dont CDD	182	138	149
dont CDD en %	4,2 %	3,5 %	3,8 %
dont femmes	1 106	1 103	1 091
dont femmes en %	29,4 %	28 %	28 %
dont hommes	2 652	2 844	2 802
dont hommes en %	70,6 %	72 %	72 %
Entrées dans le groupe	469 ⁽¹⁾	519 ⁽¹⁾	337
dont femmes	160	141	106
dont femmes en %	31,9 %	27,2 %	31,5 %
Sorties du groupe ⁽²⁾	497	466	348
dont femmes	160	133	99
dont femmes en %	28,5 %	28,5 %	28,4 %
Répartition des effectifs par zone			
France ⁽³⁾	67,3 %	63,7 %	64,8 %
Europe du Sud (Espagne, Italie, Portugal)	24,2 %	23,3 %	23,6 %
Autres pays (Belgique, Maroc, Suisse)	8,5 %	13 %	11,5 %
Frais de personnel sur chiffre d'affaires	25,5 %	25,5 %	24,9 %
Absentéisme	3,3 ⁽⁴⁾	3 ⁽⁴⁾	3,2
Formation			
Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	3 046	3 084	3 163
% de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation	81 %	78,1 %	81,3 %
Nombre moyen d'heures de formation par salarié	21	17,6	19,1
Dépenses externes de formation en % de la masse salariale	0,9 %	1 %	0,8 %
Sécurité des personnes ⁽⁵⁾			
Nombre d'accidents du travail avec au moins 1 jour d'arrêt	30	29	29
Nombre d'accidents du travail sans jour d'arrêt	10	9	9
Taux de fréquence des accidents avec arrêt (TF1)	4,4	5,7	
Taux de fréquence des accidents avec arrêt et sans arrêt (TF2)	5,9	7	
Taux de gravité ⁽⁶⁾	0,17	0,17	
% de sites industriels certifiés OHSAS 18001	100 %	100 %	100 %

(1) CDI + conversions de CDD en CDI.

(2) CDI seulement.

(3) Inclus les collaborateurs travaillant en Belgique et au Luxembourg.

(4) Les valeurs 2016 et 2017 sont calculées sur le périmètre CDI+CDD alors que les valeurs des années précédentes étaient calculées sur le périmètre CDI seulement.

(5) Périmètre incluant salariés (CDI et CDD), intérimaires et sous-traitants.

(6) Taux de gravité : (nombre de jours d'arrêt x 1 000)/nombre d'heures travaillées.

Démarche environnementale

Le respect de l'environnement est un élément important de la culture de Cromology, qui y consacre plus de 10 % de ses investissements chaque année.

Le groupe a mis en place une stratégie environnementale fondée sur 3 axes prioritaires :

- le renforcement de son système de management environnemental ;
- l'optimisation de l'utilisation des ressources ;
- la limitation des impacts environnementaux.

Les activités industrielles de Cromology consistent principalement à la formulation et la fabrication de peintures dont l'impact direct sur l'environnement est modéré.

Le renforcement du système de management environnemental

Cromology poursuit ses efforts de prévention des risques et de renforcement du niveau de management environnemental de l'ensemble de ses sites industriels par l'obtention progressive de la certification ISO 14001. Sept sites Cromology sont certifiés suivant ce référentiel, soit 47 % des sites industriels et logistiques.

Optimiser l'utilisation des ressources

Les consommations de ressources de Cromology sont directement proportionnelles au volume d'activité.

Maîtrise de l'énergie et amélioration de l'efficacité énergétique

Cromology a poursuivi ses actions d'amélioration de l'efficacité énergétique afin de réduire leur impact environnemental et le coût de la facture énergétique.

La consommation totale d'énergie du groupe s'est élevée à 192 TJ en 2017, une augmentation de 2,6 % par rapport à 2016 à périmètre constant (187 TJ en 2016) pour des volumes de production en augmentation de 33 % par rapport à la même période à périmètre constant. Cette augmentation s'explique en partie par l'augmentation globale de la production. Les émissions de NOx ont baissé de 6,9 % tandis que les émissions de CO₂ ont baissé de 4 % à périmètre constant. Ces diminutions s'expliquent en partie par les évolutions sur le mix énergétique (diminution des consommations de gaz, en partie du fait d'un hiver 2017 moins rigoureux qu'en 2016 et augmentation des consommations d'électricité).

Les émissions de COV ont, quant à elles, diminué de 19 % à périmètre constant. Cela résulte de l'application de la nouvelle méthodologie de calcul sur les sites de Champagné (France), Casablanca (Maroc) et Les Franqueses (Espagne).

En Europe, en 2016, un audit énergétique suivant la directive européenne 2012/27/UE a été réalisé pour les filiales concernées : l'Italie, le Portugal et les réseaux Zolpan et Tollens. Un plan d'action est à l'étude par filiale.

Maîtrise de l'eau

En 2017, la consommation totale d'eau dans le groupe représente 147 347 m³, en hausse de 1,3 % (versus 145 442 m³ en 2016), pour des volumes de production en hausse de 33 % à périmètre constant. La DCO⁽¹⁾ - Demande chimique en Oxygène - a été constante entre 2016 et 2017, en passant respectivement de 37,0 tonnes à 37,3 tonnes (soit une augmentation de 1,3 % à périmètre constant). La TSS⁽¹⁾ - Teneur en Solides en Suspension - a augmenté sur la même période de 25 %.

Certains sites industriels de Cromology ont été conçus pour n'émettre aucun rejet aqueux externe. Les effluents sont ainsi entièrement recyclés comme sur le site de Wormhout (France). Chaque année, dans le cadre de notre amélioration continue, des investissements spécifiques sont réalisés pour améliorer le traitement des eaux industrielles et diminuer les rejets des activités concernées.

À La Bridoire (France), une nouvelle étude technico-économique sur le « zéro rejet » est en cours, faisant suite à un travail important réalisé par la R&D pour optimiser le recyclage des eaux de lavage, et diminuer les rejets. En 2017, sur ce site, le pourcentage total des eaux recyclées était de 28,5 % par rapport à la quantité totale d'eau utilisée dans la production.

Sur le site de Les Franqueses (Espagne), le module de traitement des eaux par voie biologique installé en fin d'année 2014 fonctionne pleinement et de manière optimisée.

Sur les sites de Casablanca au Maroc en 2016, et ICP en France, en 2017, de nouvelles stations de traitement des eaux ont été installées. Elles ont permis de considérablement améliorer la qualité des eaux usées rejetées.

Les rejets d'eau ont augmenté de 11 % à périmètre constant (66 737 m³ versus 60 124 m³), en lien avec l'augmentation de la production de 33 % à périmètre constant. L'optimisation du recyclage des eaux de lavage a permis de limiter cette hausse malgré la forte augmentation de la production.

Maîtrise des matières premières

Les procédés des activités de Cromology ne génèrent que peu de pertes et de déchets.

De 2014 à 2017, le taux de déchets a été respectivement de 4,3 % en 2014, 3,7 % en 2015, 5,7 % en 2016 (à périmètre constant) et 4,5 % en 2017 du volume fabriqué.

La baisse constatée sur 2017 provient d'une meilleure communication pour limiter les casses ainsi que des opérations « spéciales » telles que la suppression des stocks morts moins importants.

(1) Mesure effectuée au niveau des eaux usées rejetées à l'issue des process industriels.

La collaboration avec les fournisseurs d'emballages permet la réduction de la consommation de matières premières d'origine pétrolière par l'utilisation de matières plastiques régénérées. Par exemple, le principal fournisseur d'emballages plastiques de Cromology s'est engagé à utiliser jusqu'à 20 % de polypropylène régénéré dans la fabrication de ses emballages.

Expert en couleur, Cromology maîtrise intégralement la formulation et la production de tous ses colorants pour une couleur parfaite et qui résiste au temps. Ainsi, Cromology distribue à ses réseaux de distribution (intégrés et partenaires) les colorants fabriqués dans ses propres usines. Cromology a remplacé leurs emballages en plastique rigide par des emballages souples depuis 2015. Ce qui a contribué à réduire le volume et le poids de ces emballages (près de 109 tonnes cumulées depuis 2015), l'énergie nécessaire à les fabriquer et à les transporter. Par ailleurs, ce type de conditionnement permet pour le client une utilisation maximisée du produit contenu, ce qui génère une moindre perte de produits (22 tonnes cumulées depuis 2015). Ce travail a été salué en novembre 2017, par le prix de l'emballage « Eco-Friendly » de la Fédération professionnelle de l'emballage en Italie (CONAI).

Limitier les impacts environnementaux

Maîtrise des déchets industriels et de leur élimination

En 2017, les activités de Cromology ont généré un total de près de 12 300 tonnes de déchets, soit une augmentation de 5 % à périmètre constant (hors Argentine) par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est essentiellement due à l'augmentation du tonnage de déchets non dangereux générés sur deux sites. L'ensemble de ses déchets sont traités par des sous-traitants spécialisés dans des filières accréditées par les autorités locales en tenant compte des meilleures techniques disponibles.

Quant aux déchets classés dangereux au sens de la nomenclature européenne sur les déchets industriels, leur tonnage a augmenté de 4,6 % à périmètre constant (sans Argentine). Ce résultat est lié à quelques opérations spécifiques sur les déchets. Certains déchets comme les films plastiques des emballages sont valorisés.

Nuisances sonores

Les émissions sonores des sites Cromology sont limitées. Tous les sites industriels sont soumis à un contrôle des nuisances sonores dans le cadre des législations locales et de la certification OHSAS 18001, avec formalisation d'un plan d'action.

Depuis 2015, tous les sites industriels de Cromology sont certifiés OHSAS 18001.

Utilisation des sols

Les activités industrielles de Cromology ont des empreintes foncières et des impacts directs sur les sols limités qui ne justifient pas un suivi précis de l'utilisation de sols.

Adaptation aux conséquences du changement climatique

Les activités ne sont pas directement impactées par les conséquences du changement climatique. Le groupe n'a ainsi pas développé de politique générale sur ce thème.

Mesures prises pour préserver et développer la biodiversité

Aucun impact majeur immédiat n'a été identifié dans le cadre des activités industrielles de Cromology. Les actions générales mises en œuvre pour limiter l'utilisation des ressources et les impacts contribuent *in fine* à préserver la biodiversité. Dans ce contexte le groupe n'a pas mis en place de programme général visant à protéger la biodiversité dans l'environnement de ses sites industriels.

Estimation des postes significatifs d'émission de Gaz à Effet de Serre (GES)

Conformément au décret 2016-1138 du 19 août 2016 pris pour application de la loi de transition énergétique pour la croissance verte, Cromology a mené une étude afin de déterminer ses principaux postes d'émissions de GES.

La méthodologie appliquée est celle décrite dans le « Guide sectoriel pour la réalisation d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre » publié par l'UIC en mai 2015. Ce guide s'appuie sur le « Technical Guidance for Calculating Scope 3 emissions » du Greenhouse Gas Protocol.

Pour cela, Cromology s'est appuyé sur les bilans carbone de ses filiales Tollens et Zolpan réalisés respectivement en 2014 et 2010. Pour compléter les données relatives aux facteurs d'émissions, notamment pour la partie production de peinture, Cromology a fait appel à ses fournisseurs concernant les matières premières les plus pertinentes. Par défaut la « base carbone » a été utilisée.

L'étude 2016 montre que les postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre sont :

- achats de matières premières, emballages et services 80 % ;
- transport aval, des plateformes logistiques aux points de vente ou directement aux clients 12 % ;
- transport amont, des usines de production aux plateformes logistique 3 %.

Le poste achats intègre l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre de l'extraction à la distribution des matières premières sur les sites de production de produits.

Synthèse des indicateurs environnementaux

Indicateurs environnement	2017	2016	2015
% de sites industriels certifiés ISO 14001	70 %	47 %	44 %
Déchets produits (% des volumes de production) ⁽¹⁾	4,5 %	5,8 %	3,7 %
Consommation d'énergie (TJ)	192,0	197,9	186,2
Émissions de CO ₂ (T)	3 647	4 156	3 718
Émissions de NOx (T)	3,93	4,59	4,06
Émissions de SOx (T)	0,40	0,87	0,35
Émissions de Composants Organiques Volatils (T)	138	190,8	114,6
Consommation d'eau (m ³) ⁽²⁾	147 347	155 753	158 504
Demande chimique en Oxygène DCO (T)	37,3	37,8	47,8
Particules solides en suspension (T)	32,4	26,1	25,3

(1) 2016 : Intégration des eaux usées du site de Resana requalifiées en « déchets », car collectées par un prestataire externe et traitées à l'extérieur du site.

(2) La consommation d'eau ne prend pas en compte la consommation d'eau des réseaux de distribution.

Démarche sociétale

Cromology s'engage envers la collectivité sur deux axes :

- l'innovation, pour concevoir et proposer des produits et services toujours plus respectueux de l'environnement et de ses clients utilisateurs : peintres professionnels, des clients particuliers, distributeurs indépendants et grandes surfaces de bricolage, architectes, bâtisseurs publics ou privés ;
- l'ancrage de ses sites sur les territoires dans lesquels Cromology développe ses activités industrielles et commerciales.

Innover en proposant des produits et services plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs

Cromology mène une politique d'innovation dynamique : plus de 23 % de ses ventes en 2017 ont été réalisées avec des produits de moins de trois ans.

Avec pour objectif de diminuer les émissions de Composés Organiques Volatils (COV) de ses produits, Cromology a réussi en dix ans à transformer son portefeuille de gammes de produits constituées aujourd'hui à près de 90 % de peintures à base aqueuse.

Au-delà, Cromology s'inscrit dans une démarche globale volontaire de recherche et développement centrée notamment sur le respect de l'environnement.

Ainsi, Cromology recherche en permanence à baisser le plus possible le taux de COV de ses innovations, au-delà des obligations réglementaires des pays où il opère, tout en conservant un niveau de qualité et de performance le plus élevé possible. En 2017, les nouveaux produits répondant aux labels les plus exigeants en teneur en COV⁽¹⁾ (Ecolabel, TÜV) ou en taux

d'émission en COV⁽²⁾ (A+, TÜV) représentent près de deux produits de moins de 3 ans sur trois (en valeur). Par exemple, en France, Tollens et Zolpan ont lancé des produits sous le label allemand TÜV qui impose un taux de COV inférieur à 1 g/l pour une peinture intérieure, soit 30 fois inférieur à la teneur imposée par la réglementation européenne et 10 fois inférieur à la teneur imposée par l'Ecolabel Européen.

Par ailleurs, innovation majeure, Cromology commercialise une peinture anti-formaldéhyde qui permet la réduction de la pollution de l'air intérieur en y captant les polluants majeurs. Par l'application de ce produit sur les quatre murs et le plafond d'une pièce, la réduction de pollution de l'air intérieur relative à ces polluants atteint 80 %. Cette innovation a été primée en France comme innovation de l'année toutes catégories en 2014, par Castorama et sa déclinaison Zolpan, « Ondipur », a reçu le « Trophée du Négoce 2016 » par le magazine Négoce.

Enfin, pionnier dans le domaine de l'isolation thermique par l'extérieur (ITE), avec 15 millions de m² posés depuis 1975, Cromology renforce constamment son offre de systèmes pour améliorer l'efficacité énergétique et le confort des bâtiments (environ 5 % de son chiffre d'affaires). À titre d'exemple :

- mise sur le marché en 2011 de la deuxième génération d'une peinture résistante au feu, avec une forte évolution de la formulation ;
- commercialisation de colorants à base de pigments « froids » adaptables aux systèmes ITE à partir de 2014.

En 2017, plus de 50 % des investissements en R&D de Cromology sont dédiés à l'innovation produit, notamment à travers les activités consacrées aux nouveaux marchés et aux évolutions futures réglementaires et de labellisation.

(1) La teneur en COV (exprimée en g/l de peinture) est la quantité de composés organiques volatils que l'on retrouve dans la formulation de la peinture.

(2) L'émission de COV (exprimée en µg/m³ d'air) est le taux de composés organiques volatils émis dans l'air intérieur après application et séchage de la peinture.

Ancrer nos sites dans leur territoire

Impact territorial en matière d'emploi, de développement régional et sur les populations riveraines ou locales

Les impacts de l'activité économique de Cromology ainsi que l'activité générée par l'utilisation des produits de Cromology sont principalement locaux.

En effet, les activités commerciales de Cromology participent au développement de la construction et de la rénovation des logements, des surfaces commerciales et des infrastructures, marchés très majoritairement locaux.

Par ailleurs, la fabrication des produits du groupe est essentiellement locale. En 2016, la part du chiffre d'affaires de Cromology généré par les produits commercialisés sur leurs territoires de fabrication est ainsi de 95 %.

De même, concernant sa politique d'achats de matières premières et emballages en Europe, Cromology privilégie le recours à des fournisseurs européens dans une démarche de réduction de ses coûts de transport et une meilleure accessibilité et disponibilité des fabricants. Une étude est en cours pour privilégier l'acheminement de matières premières par voie maritime plutôt que par transport routier. C'est ainsi que des tests sont réalisés pour l'expédition d'émulsions, par bateau et non plus par camion, en provenance du site d'un fournisseur, situé à plusieurs centaines de kilomètres, jusqu'au site de Wormhout (Nord, France).

Les actions de partenariat et de mécénat

Cromology laisse à ses équipes dans chaque pays l'initiative d'actions locales.

Les équipes privilégient les associations ou organisations au sein desquelles les collaborateurs de Cromology sont investis.

- Ainsi, au Maroc, la filiale Arcol mène un programme de rénovation d'écoles en zone rurale par du mécénat de compétences et des dons en peinture depuis 2015. 21 écoles et près de 6 000 élèves ont bénéficié de cette initiative et de la distribution de fournitures scolaires.
- En France, Tollens est partenaire de l'Institut Imagine, le plus grand centre européen de recherche sur les maladies infantiles et a notamment offert la moitié des 13 000 litres de peinture nécessaire à l'embellissement du bâtiment de l'Institut inauguré en 2013.
- Zolpan a alloué 44 bourses du développement durable depuis 2009. Il s'agit de projets de solidarité pour lesquels des salariés Zolpan sont investis bénévolement sur leur temps personnel. Les associations dotées œuvrent le plus souvent en faveur de personnes en difficulté, du patrimoine ou du sport.

Par ailleurs, de nombreuses filiales promeuvent l'art et la culture :

- Tintas Robbialac au Portugal est partenaire depuis 2011 du Museu Coleção Berardo (Lisbonne). Tollens est partenaire du Musée d'Orsay (Paris), du Musée de l'Orangerie (Paris) et du Musée de la Piscine (Roubaix). Zolpan est partenaire historique de CitéCréation, leader mondial des murs peints et a notamment contribué à la réalisation à Lyon du « Mur des Canuts », plus

grande fresque en trompe-l'œil d'Europe et en 2015, la fresque reproduisant le portrait de Paul Bocuse, toujours à Lyon.

Relations avec les fournisseurs et les sous-traitants

Les achats représentent une part significative des dépenses de Cromology. La fonction achats s'engage à développer les bonnes pratiques en termes de RSE et échange avec ses fournisseurs sur les sujets liés à la politique RSE de Cromology : en particulier, sa politique d'innovation orientée vers des produits plus respectueux de l'environnement et des utilisateurs, et la maîtrise des impacts sur l'environnement de ses activités de production.

Les deux principales catégories d'achat de Cromology sont :

- les « matières premières et emballages » pour fabriquer et conditionner ses peintures et ;
- les « produits de négoce » pour mettre à disposition de ses clients dans ses magasins intégrés des outils et équipements pour les peintres et des revêtements de sols et revêtements muraux.

Concernant ses fournisseurs en matières premières et emballages, Cromology a initié en 2015 une démarche d'audit qualité qui fait l'objet de rapports internes incluant également une évaluation des domaines de la sécurité et de l'environnement.

Cromology a organisé en juin 2017 la 2^e édition de sa « journée fournisseurs » avec près de 70 représentants de ses fournisseurs stratégiques en matières premières, emballages et produits de négoce. La première avait eu lieu en 2015. Organiser ce séminaire permet à Cromology de renforcer dans la durée les relations avec ses fournisseurs stratégiques pour les impliquer encore davantage dans la compréhension de sa stratégie d'innovation produits, orientée entre autres, vers le respect de l'environnement et le bien-être de l'utilisateur de ses peintures.

Prévention de la corruption

Cromology s'attache à ce que ses collaborateurs appliquent des pratiques commerciales équitables et respectent les réglementations en vigueur dans ce domaine.

En 2014, une Charte anticorruption intitulée « *Cromology Group policy on gifts, meals, entertainment, travel and other advantages, political contributions, charitable donations, facilitation payments, solicitation and extortion* » a été élaborée et présentée aux membres du Comité exécutif. Chacun des membres du Comité exécutif de Cromology, dont tous les CEOs des sociétés opérationnelles, a signé une Charte des bonnes pratiques (intitulée « *Business Conduct Guidelines* ») qui incorpore la Charte anticorruption.

En 2015 et début 2016, tous les membres des Comités exécutifs des sociétés opérationnelles de Cromology se sont engagés par écrit à l'appliquer.

En 2017 cette Charte anticorruption a été mise à jour pour intégrer les exigences de la loi Sapin 2. Conformément à la loi Sapin 2, elle a été intégrée dans les règlements intérieurs des sociétés françaises de Cromology. Des formations ont été faites sur le terrain concernant le risque lié à la corruption et l'application de la Charte anticorruption.

Engagement en faveur des droits de l'homme

Le groupe Cromology s'engage à ne pas recourir au travail des enfants ni au travail forcé.

Les Business Conduct Guidelines incorporent également par référence la Charte Cromology relative au respect des lois et réglementations concernant le contrôle des exportations et des

échanges avec certains pays (intitulée : « Cromology Group Policy Regarding Compliance with Trade Control Law). Les dirigeants des sociétés opérationnelles se sont engagés à respecter des procédures visant à s'assurer que Cromology ne commerce pas avec les pays sanctionnés par la communauté internationale. Ces pays comprennent notamment des pays considérés comme ne respectant pas les droits de l'homme.

3.2.3 Stahl

Développement durable et responsabilité sociale de l'entreprise

Un avenir durable

L'adhésion de Stahl au Pacte mondial des Nations Unies et sa volonté de respecter ses 17 Objectifs de développement durable, témoignent de l'engagement de Stahl en faveur d'un avenir plus durable. Pour illustrer les progrès accomplis, Stahl soumet chaque année son rapport RSE au Pacte mondial.

Objectifs et stratégie

Stahl a pour objectif de parvenir à une chaîne d'approvisionnement transparente et sa stratégie consiste à élaborer et financer des projets qui favorisent la transparence sur ses marchés. Ceci se traduit par une collaboration étroite avec ses partenaires présents sur la chaîne d'approvisionnement. L'influence de Stahl sur la chaîne d'approvisionnement, en tant que prestataire de solutions pour les fabricants de matériaux utilisés dans les secteurs de l'automobile, du textile, du mobilier, de la chaussure, du prêt à porter et leurs domaines annexes, est déterminante. Stahl a ainsi fait du développement durable un avantage compétitif et un facteur d'excellence opérationnelle dans l'ensemble de la Société.

Définition du développement durable pour Stahl :

- promotion de pratiques environnementalement et socialement responsables ;
- utilisation de ressources naturelles et renouvelables dans la mesure du possible, dès lors que leur impact environnemental est satisfaisant ;
- réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES).

Gouvernance

Directeur du développement durable au niveau de l'entreprise, Michael Costello, rattaché au Directeur général Huub van Beijeren, dirige l'équipe du développement durable. Celle-ci rencontre régulièrement les directeurs produits, les chercheurs et le personnel de la gestion des produits et des opérations pour suivre la mise en œuvre de sa stratégie et discuter de l'avancement de nouvelles initiatives en matière d'innovation, de gestion de

portefeuille et de performances environnementales. L'équipe RSE intervient également en soutien des actions commerciales lancées par les clients dans le domaine du développement durable. Le personnel opérationnel régional des différents sites de fabrication de Stahl dans le monde mesure et enregistre également chaque mois les indicateurs KPI concernant la sécurité, la santé et l'environnement. Ces derniers sont ensuite regroupés dans un rapport mondial envoyé tous les mois au Conseil d'administration de Stahl.

Code de conduite

En avril 2013, Stahl a mis en place un Code de conduite pour ses partenaires commerciaux. Il met l'accent sur des domaines liés aux droits de l'homme et à l'environnement devant être respectés par les parties avec lesquelles travaille Stahl. Le Code de conduite porte sur les sujets suivants :

- lois et réglementations
- éthique commerciale
- concurrence libre et loyale
- confidentialité
- protection de la propriété intellectuelle
- environnement
- Droits de l'homme
- discrimination
- esclavage moderne
- temps de travail
- travail des enfants et travail forcé
- santé et sécurité

Politique de lancement d'alerte

Stahl applique une politique de lancement d'alerte qui fonctionne avec des règles claires permettant aux salariés de dénoncer des comportements suspects qui pourraient se révéler contraires au Code de conduite, en bénéficiant de la protection nécessaire.

Programmes de formation sur les thèmes du Code de conduite

Fin 2017, Stahl a lancé des programmes de formation en ligne consacrés à la lutte contre la corruption et l'esclavage moderne. Pour les valider, les participants doivent étudier les documents fournis et passer un test final. Ces programmes accordent une grande attention à la sensibilisation et aux éléments susceptibles de révéler un comportement non conforme sur la chaîne d'approvisionnement. 1 200 salariés (soit plus de 50 % de l'effectif total de l'entreprise) doivent suivre cette première phase de cette formation, qui s'achèvera au premier trimestre 2018.

3.2.3.1 RH - Un fort engagement en faveur du renforcement des compétences des salariés

Emploi

Au 31 décembre 2017, Stahl comptait 2 073 ⁽¹⁾ salariés (2 049 en équivalent temps plein), soit 220 personnes de plus qu'en 2016. La société a acheté l'activité chimie pour le cuir de BASF en octobre 2017, Viswaat Chemicals Ltd. (Inde) en avril 2016 et Eagle Performance Products (États-Unis) en novembre 2016. Elle avait par ailleurs acquis l'activité Leather Services de Clariant en mai 2014.

Répartition des effectifs en équivalent temps plein par région au 31 décembre 2017

Région	2017	2016	2015	2014
Europe, Moyen-Orient, Afrique	975	860	835	811
Asie-Pacifique	406	355	347	339
Inde et Pakistan	349	307	287	278
Amérique	319	306	298	312
TOTAL	2 049 ⁽¹⁾	1 828	1 767	1 740

(1) Avec l'activité chimie pour le cuir de BASF

87 % du personnel de Stahl occupent un emploi à durée indéterminée. Les effectifs de l'entreprise comprennent 77 % d'hommes et 23 % de femmes. 151 salariés en équivalent temps plein ont quitté la société en 2017 (licenciements et démissions), 395 l'ont rejointe sur la même période. Ces chiffres sont raisonnables et en adéquation avec le marché pour le type d'activités auxquelles ils correspondent et pour les lieux où la société intervient. Le taux de rotation du personnel a été de 14,2 % en 2017.

Organisation du travail

Pour des raisons historiques, mais aussi pour servir au mieux ses clients, Stahl possède une organisation internationale sophistiquée. La société comprend actuellement 13 usines de fabrication, 11 centres de R & D, 38 laboratoires d'application, 35 bureaux commerciaux et 7 centres d'excellence. Les pratiques de travail diffèrent selon les régions. La majorité des unités Stahl travaillent 5 jours par semaine, sauf en Inde et au Pakistan où elles travaillent également le samedi matin. Les heures et les accidents du travail sont comptabilisés au moyen d'un compteur ou manuellement, selon les sites. Toutes les unités déclarent les absences (pour maladie ou en raison d'accidents du travail ou sur le trajet domicile-travail) conformément à la législation locale et établissent également des rapports adaptés aux besoins de la société. En 2017, le taux d'absentéisme global a été de 1,57 %, contre 1,58 % en 2016.

(1) Avec l'activité chimie pour le cuir de BASF.

Relations sociales

Compte tenu de la dimension internationale de Stahl et de la taille relativement petite de ses unités locales, la société applique seulement deux conventions collectives. Elles sont négociées par la Direction au niveau local et sous la supervision du siège. Les niveaux des salaires et des autres modes de rémunération dépendent de chaque pays. Ils sont toutefois coordonnés au niveau central afin que Stahl reste concurrentiel sur ses différents marchés. Certains salariés de la société, principalement les équipes de direction et de vente, bénéficient d'un système de primes calculées en fonction d'objectifs annuels quantifiables. Ce système est également harmonisé au niveau central pour garantir sa cohérence et son adéquation avec les pratiques locales.

Rémunération

Le total des rémunérations hors primes versées en 2017 s'est élevé à 108 M€, un montant supérieur d'environ 5,1 % à celui de 2016.

Formation

La nature des activités de Stahl nécessite de privilégier particulièrement certaines formations. Celles portant sur la sécurité, la santé et l'environnement constituent une priorité. Tous les nouveaux salariés reçoivent une formation initiale. Des formations spécifiques à certaines fonctions sont également organisées. Pour le personnel technique par exemple, Stahl met particulièrement l'accent sur les formations qui permettront de proposer aux clients des solutions pratiques et innovantes.

Lancé en 2013, le programme de formation destiné au personnel dirigeant porte sur les compétences de direction et d'encadrement. Plus de 160 cadres intermédiaires ont participé à ce programme international de 2013 à 2017. De juin 2017 à septembre 2018, 60 autres cadres intermédiaires y participeront. Des master-classes visant à apporter un suivi sont organisées entre novembre 2017 et juin 2018 à l'intention de 60 cadres moyens.

Heures de formation

Le nombre d'heures total de formation est enregistré par les unités de Stahl, puis comptabilisé au niveau du groupe. Chaque salarié en équivalent temps plein a bénéficié de 12,3 heures de formation. Ce chiffre ne comprend pas les campagnes de sensibilisation à la sécurité.

Égalité

Stahl suit la proportion de ses effectifs masculins et féminins, ainsi que le pourcentage de femmes occupant des postes de direction. Elles étaient 77 en 2017, soit 3,7 % de l'effectif total, contre 3,9 % en 2016.

La nature des activités de Stahl et la nécessité de respecter des mesures strictes de sécurité et d'urgence le cas échéant restreignent le nombre d'emplois accessibles aux personnes handicapées. La société compte actuellement 16 travailleurs handicapés, soit le même nombre qu'en 2016.

Droits de l'homme, esclavage moderne, lutte contre la corruption

Le Code de conduite de Stahl indique que les parties avec lesquelles la société travaille doivent respecter les Droits de l'homme et l'environnement. Stahl a également défini dans ce cadre une politique de lancement d'alerte dotée de règles claires, qui permettent aux salariés de dénoncer des comportements suspects qui pourraient se révéler contraires au Code de conduite, en bénéficiant de la protection nécessaire.

Fin 2017, Stahl a lancé des programmes de formation en ligne sur la lutte contre la corruption et mettra en place un module sur l'esclavage moderne début 2018. Pour valider ces formations, les participants doivent étudier les documents fournis et passer un test final. Ces programmes accordent une grande attention à la sensibilisation et aux éléments susceptibles de révéler un comportement non conforme sur la chaîne d'approvisionnement. 1 200 salariés (soit plus de 50 % de l'effectif total de l'entreprise) doivent suivre la première phase de cette formation, qui s'achèvera au premier trimestre 2018.

Diversité

Stahl publiera sa politique sur la diversité (Politique du groupe Stahl sur la diversité et l'inclusion) en 2018 qu'elle ne conçoit pas comme un concept abstrait, mais à véritablement appliquer l'égalité, la diversité et l'inclusion au sein de toute la société. Stahl a inscrit l'égalité de traitement au cœur de son fonctionnement, convaincu que cela favorisera la mise en place d'une structure plus innovante et plus réactive. Stahl estime que la diversité va au-delà des notions d'âge, de sexe, de couleur et de culture. Un environnement de travail diversifié rassemble des personnes à même d'apporter de nombreux points de vue et idées différents.

S'agissant du Conseil d'administration, en 2017, il comptait 2 femmes et 8 hommes, d'âges et d'origines différents.

Conformément à la stratégie de Stahl de renforcer le talent de ses dirigeants, les principes de diversité et d'inclusion figurent également au centre de ses principaux programmes de développement des compétences de direction afin d'inciter les cadres à s'affirmer en tant que dirigeants. Stahl intégrera également les notions d'intelligence culturelle au suivi de la performance individuelle, ainsi qu'aux processus d'embauche et d'identification des talents.

3.2.3.2 Sécurité, santé et environnement (SSE)

Introduction

Pour Stahl, l'impact de ses activités sur la sécurité, la santé et l'environnement de ses clients, de ses salariés, de ses agents et de la population au sens large représente une part essentielle et indissociable de sa manière de mener ses opérations. Stahl s'engage à appliquer les normes SSE les plus élevées, ainsi que l'indique sa politique en la matière :

« Dans le cadre de la réalisation de ses objectifs professionnels, la politique de SSE de Stahl consiste à gérer ses activités de manière à ce qu'elles ne blessent personne, ne perturbent les populations voisines et ne nuisent pas à l'environnement. »

Politique de sécurité, de santé et d'environnement (SSE)

Stahl estime que la mise en place d'un environnement de travail sûr est indispensable à la réussite et s'effectue grâce à la collaboration de tous et à la reconnaissance par chacune de ses responsabilités. La sécurité ne consiste pas simplement à porter une tenue adaptée, c'est un état d'esprit qui permet de protéger les personnes, la société et l'environnement. Un environnement de travail sûr est le résultat d'un travail collectif. Chaque salarié représente un maillon important de la chaîne de la sécurité. Les impératifs en matière de sécurité nécessitent une attention et des améliorations constantes.

La politique de SSE de Stahl repose sur les principes suivants :

- accorder la priorité à la sécurité, la santé et l'environnement ;
- appliquer la législation en vigueur et faire preuve d'un engagement sociétal responsable ;
- identifier les dangers et établir des contrôles appropriés pour prévenir les risques et les éventuelles conséquences négatives sur l'environnement et définir des conditions réglementaires pour l'invention, la fabrication, la vente et l'utilisation de ses produits ;
- assurer un service client pour tous les produits de la chaîne d'approvisionnement ;
- faire en sorte de prévenir les accidents, les maladies professionnelles et les incidents environnementaux ;
- enregistrer tous les incidents et enquêter sur leur occurrence, prendre des mesures correctives et partager les enseignements qui en sont dégagés ;
- veiller à ce que les salariés et les agents disposent des compétences nécessaires à leur poste ;
- définir les obligations de SSE dans un langage clair et simple et les diffuser à l'ensemble du personnel en veillant à leur suivi ;
- enregistrer, suivre et auditer tous les aspects de la performance en matière de SSE pour vérifier que ces principes sont respectés et en amélioration constante ;
- saluer et récompenser l'excellence en matière de SSE ;
- demander à tous les salariés d'être responsables de leur propre sécurité et santé et de celles de leurs collègues.

Organisation de la SSE

Tous les directeurs locaux et généraux sont chargés de mettre en œuvre la politique et les principes de SSE de Stahl dans les domaines placés sous leur responsabilité. Il leur appartient notamment d'adopter des systèmes permettant d'identifier les dangers, d'évaluer les risques et d'appliquer des contrôles efficaces. Pour les sites éloignés, comme les laboratoires d'application, les centres de services techniques ou les entrepôts, le directeur local ou le Directeur général du site de contrôle peut confier cette responsabilité au directeur du site concerné.

En 2017, Stahl a nommé pour la première fois un Directeur mondial SSE et processus de sécurité. Il coordonnera la politique de SSE du groupe et veillera à son application, en particulier en ce qui concerne les changements de comportement à adopter et les formations nécessaires pour atteindre les normes de SSE les plus élevées.

Campagne de SSE

La campagne de SSE 2015-2017 a été bien accueillie et s'est terminée à la date prévue. Pendant toute cette période, Stahl s'est employée à sensibiliser à la SSE ses collaborateurs du monde entier. Afin d'évaluer les effets de la campagne et de mieux comprendre son efficacité, une enquête a été envoyée à tous les directeurs locaux et SSE pour recueillir des informations à ce sujet. La campagne a été globalement bien perçue et les usines de fabrication se sont déclarées intéressées pour continuer à évoquer les questions de sécurité. Les facteurs satisfaisants et ceux nécessitant des améliorations ont également été évalués. Il en est ressorti que la SSE requiert une attention constante et systématique, raison pour laquelle Stahl a décidé de mener une nouvelle campagne en 2018.

Reporting et manuel de SSE

Les statistiques et les informations de SSE sont enregistrées et suivies chaque mois et chaque année. Stahl note l'évolution des indicateurs de sécurité et rend compte des différentes catégories d'incidents et d'accidents survenus dans ses unités, dont les accidents avec arrêt de travail, les accidents graves, les accidents mineurs, les premiers secours, la santé au travail et les décès. Elle consigne chaque mois les accidents, les incidents, les audits, les formations, les projets d'ingénierie et les autres méthodes de prévention, qu'elles soient internes ou externes. La procédure de reporting SSE est décrite dans le manuel de SSE de Stahl.

KPI SSE 2017

Le tableau ci-dessous montre la stabilité du taux d'accidents du travail avec arrêt (ATA), mais une augmentation de leur taux de gravité. Celle-ci est notamment imputable à 3 accidents précis survenus dans l'année, dont 2 ne concernaient pas la production chimique. Il n'est fourni aucun détail sur les accidents de façon à préserver la confidentialité des données relatives aux travailleurs concernés.

Taux de fréquence et taux de gravité des accidents avec arrêt ⁽¹⁾

	2017	2016	2015	2014	2013
ATA Taux de fréquence des accidents avec arrêt *	2,01	0,80	1,60	1,50	0,80
Taux de gravité des accidents avec arrêt **	102,5	4,50	38,00	55,50	9,70

* Calcul du taux de fréquence : (nombre d'accidents déclarés accompagnés d'un arrêt de travail supérieur à 1 jour x 1 000 000)/(nombre d'heures travaillées). Également appelé taux des arrêts de travail.

** Calcul du taux de gravité : (nombre de jours d'arrêt de travail x 1 000 000)/(nombre d'heures travaillées). Remarque : en 2017, nous avons modifié le diviseur utilisé pour calculer ces taux afin de respecter la norme européenne. Le diviseur n'est donc plus 100 000, mais 1 000 000. Les taux présentés dans le tableau ci-dessus ont donc 1 000 000 pour diviseur.

Indicateurs de performance environnementale

Stahl modernise continuellement ses sites de production et ses laboratoires pour accroître leur efficacité dans le domaine de l'énergie, des déchets et de l'eau, et réduire leur empreinte écologique. La publication des indicateurs KPI pour l'environnement est essentielle dans la volonté de la société à promouvoir la transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

Stahl reconnaît le caractère impératif de la réduction des émissions mondiales de CO₂ pour satisfaire aux objectifs définis dans l'accord de Paris sur le climat conclu en 2015. Stahl a décidé de réduire ses émissions de CO₂ mondiales de 10 % (par tonne produite) d'ici à 2020, en prenant pour point de départ les émissions 2015. Le dioxyde de carbone représente la principale composante des émissions de gaz à effet de serre de Stahl. Pour diminuer ses émissions de CO₂, Stahl utilise davantage des

énergies vertes sur ses différents sites et travaille à l'amélioration de l'efficacité à long terme de ses usines de fabrication. En 2017, Stahl a commencé à mesurer ses émissions de CO₂ du scope 3, c'est-à-dire celles liées à son activité mais qui ne sont pas de son propre fait ou que Stahl ne contrôle pas. Afin de sensibiliser davantage ses salariés à la réduction des émissions de CO₂, Stahl a mené en 2017 une campagne par le biais des écrans de veille, qui proposaient des astuces pour réduire ses émissions et économiser de l'énergie. Stahl transmet également chaque mois au Conseil d'administration les indicateurs KPI du domaine de l'énergie, de l'eau et des déchets, qui sont enregistrés sur tous les sites de production du monde.

Émissions de CO₂

Stahl a pour objectif de diminuer de 10 % ses émissions de CO₂ d'ici à 2020 (émissions des scopes 1 et 2, par tonne produite, en prenant comme point de départ les émissions 2015).

(1) Tous les salariés Stahl sont pris en compte dans les indicateurs de sécurité.

Émissions de CO₂

	(Total tonnes équiv. CO ₂)		
	2017	2016	2015
Scope 1 : Émissions directes de GES *	14 609	16 569	15 162
Scope 2 : Émissions indirectes issues de l'énergie **	21 222	18 661	19 192
Scope 3 : autres émissions indirectes ***	529 670	511 245	Pas de données comparables
TOTAL TONNES ÉQUIV. CO₂	565 502	546 476	(34 355)

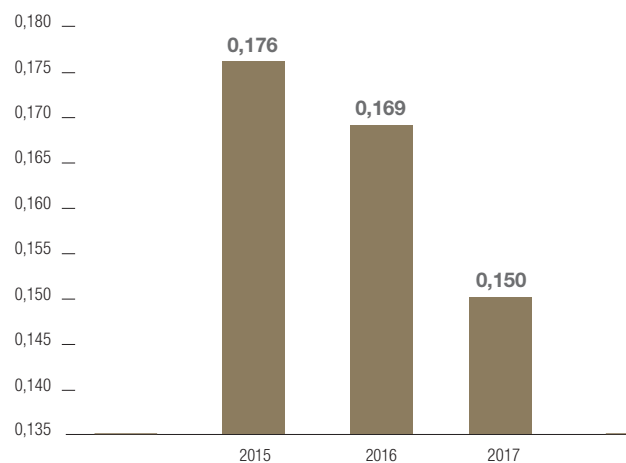
* Scope 1 : les émissions directes de GES proviennent de sources détenues ou contrôlées par la Société, les voitures et les autres véhicules que possède ou loue la Société, le gaz et le carburant utilisés sur ses sites.

** Scope 2 : les émissions indirectes issues de l'énergie proviennent de la consommation de l'énergie (électricité, vapeur, chauffage et climatisation) achetée aux réseaux de distribution ou à des systèmes collectifs de production de chaleur ou de froid.

*** Scope 3 : les autres émissions indirectes sont calculées depuis 2016 suivant le GreenHouse Gas Protocol. En 2015, les émissions du scope 3 comprenaient les déplacements professionnels (avions et voitures). Émissions de CO₂ par volume de production = CO₂ par tonne produite = CO₂ scope 1 + scope 2/volume de production.

Émissions de CO₂ par volume de production

	2017	2016	2015
Émissions de CO ₂ Scopes 1 et 2	35 831	35 230	34 354
Volume de production totale	238 590	207 923	195 646
PAR TONNE PRODUITE	0,150	0,169	0,176

Total des émissions de CO₂ par tonne produite

Émissions du scope 3

En 2017, Stahl a estimé pour la première fois ses émissions du scope 3 à partir de la méthode de comptabilisation Corporate Value Chain Accounting and Reporting Standard définie par le GHG Protocol. Ce calcul permet de comprendre l'impact des activités sur la totalité de la chaîne de valeur et de cibler les actions sur les sources les plus importantes d'émissions de GES.

Émissions du scope 3 par catégorie Stahl

Catégories du scope 3	Total des émissions (t équiv-CO ₂) en tonnes	
	2017	2016
Cat. 1 : Biens et services achetés	317 755	299 329
Cat. 12 : Traitement de fin de vie des produits vendus	133 667	133 667
Cat. 4 : Transport et distribution en amont	51 290	51 290
Autres (biens d'équipement, transport et distribution en aval, par ex.)	26 959	26 958
TOTAL :	529 670	511 245

Résultats

Les « biens et services achetés » et le « traitement de fin de vie des produits vendus » sont les deux principales sources d'émissions du scope 3.

Le calcul des émissions du scope 3 montre que celles provenant des biens et services achetés représentent plus de 50 % du total. Le traitement de fin de vie des produits vendus constitue une autre source d'émissions notable. Ces deux catégories sont liées aux intrants et aux extrants de matériaux utilisés dans le processus de production. La réduction de ces émissions peut s'effectuer en :

- sélectionnant des produits chimiques (de base) ayant une empreinte carbone inférieure ;
- augmentant le contenu biogène des matériaux utilisés ⁽¹⁾ ;
- augmentant la longévité des produits finaux pour réduire les émissions de CO₂ des produits vendus sur la totalité de leur cycle de vie.

Le « transport des produits achetés » constitue la troisième source des émissions du scope 3.

Le transport des produits (cat. 4) représente de 11 à 12 % des émissions du scope 3 de Stahl. En se fondant sur les hypothèses utilisées pour estimer les émissions liées au transport, il est constaté que la majeure partie de ces émissions provient des transports en avion ou en camion loué par Stahl. Leur réduction peut s'effectuer en :

- choisissant un autre mode de transport. Le transport par camion produit environ 10 fois plus d'émissions de CO₂ par t/km que le transport par bateau. Le transport aérien dégage encore plus d'émissions : près de 100 fois plus que celles liées au transport par bateau ;
- favorisant le transport avec des véhicules propres (en sélectionnant par exemple les transporteurs en fonction de leurs réalisations en matière de développement durable, sur le principe de la notation néerlandaise « Lean&Green » ;
- réduisant le transport des petites quantités de marchandises.

Analyse, conclusion, actions

La plupart des émissions du scope 3 sont associées à des matières premières utilisées par Stahl et au traitement de fin de vie de ses produits. Les émissions liées au transport se révèlent également importantes. Bien que ces résultats comportent une grande part d'incertitude, Stahl envisage néanmoins de prendre des mesures pour les améliorer. Par exemple :

- rechercher des produits alternatifs qui présentent une empreinte carbone inférieure ;
- étudier le moyen d'allonger la durée de vie de ses produits finaux ;
- choisir de proposer des services de transport sobres en énergie et de privilégier la route ou le rail à l'avion, et le rail, ou un mode de transport routier plus économe en énergie, à la route.

(1) Les matériaux biogènes ne diminuent pas forcément l'empreinte carbone sur un cycle de vie car leur production et leur traitement nécessitent parfois une consommation d'énergie fossile plus élevée.

Consommation d'énergie

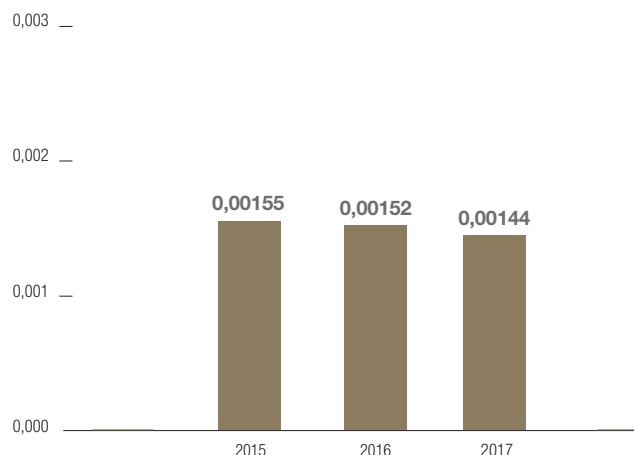
La consommation énergétique de Stahl correspond à la totalité de l'électricité, du gaz, du pétrole, du charbon et de la vapeur utilisée sur ses sites de fabrication. Elle est enregistrée par volume de production, c'est-à-dire par tonne produite. De nombreux projets relatifs à l'efficacité énergétique sont en cours. L'objectif de Stahl est en effet de disposer à l'avenir d'usines énergétiquement neutres. Bien que le volume de la production ait augmenté en

2017, la consommation énergétique par tonne produite a diminué. Le tableau ci-dessous indique les chiffres de la consommation de gaz en 2015, 2016 et 2017 qui ont été retraités pour être exprimés en kWh, une unité de mesure plus fiable que celle utilisée dans notre précédent rapport. Cette correction se traduit par une augmentation de 26 % de la consommation énergétique annuelle de 2015 à 2017.

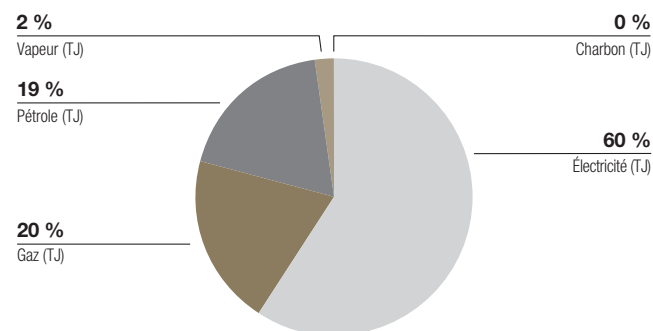
	2017	2016	2015
Énergie (TJ)	343,85	317,02	303,02
VOLUME DE PRODUCTION TOTALE	238 590	207 923	195 646
Énergie (TJ) par volume de production *	0,00144	0,00152	0,00155

* $\text{Énergie (TJ) par volume de production} = \text{énergie (TJ)} / \text{volume de production totale}$.
La consommation énergétique est calculée en fonction du pouvoir calorifique inférieur (PCI).

Consommation d'énergie (MJ) par tonne produite



Répartition des émissions de CO₂ des scopes 1 et 2 en 2017



Émissions de CO₂ par source d'énergie

Le graphique ci-dessous représente les émissions de CO₂ dégagées par les sources d'énergie que nous avons employées sur nos sites de fabrication en 2017. Nous n'avons pas utilisé de charbon. Notre principale source énergétique est l'électricité, issue en partie de sources vertes.

Projets de réduction des émissions de CO₂ et de la consommation énergétique : réalisations en 2017

En 2017, le site de Waalwijk de Stahl Europe a réussi à transformer un concept novateur en une solution concrète et durable. Il a en effet mis au point un moyen de conserver à une température constante une matière première (le polyol) entre le moment où elle est fabriquée par le fournisseur et celui où elle est utilisée par Stahl. La matière première est livrée en vrac sous forme liquide et stockée dans un réservoir chauffé. Ceci permet de simplifier les procédures de refroidissement, de mise en fût, de fusion et de transfert du polyol hors des fûts. Les économies réalisées en termes de consommation énergétique (et de CO₂), d'emballage et de déchets sont importantes, tant pour Stahl que pour son fournisseur.

En 2017, Stahl India a économisé 57,612 kWh par rapport à 2016, grâce à des investissements dans des installations de refroidissement de l'eau plus rentables et au remplacement des lampes à vapeur de mercure/sodium par des LED.

Le site de Leinfelden de Stahl Germany a pour sa part consommé en 2017 400 000 kWh de moins qu'en 2016, essentiellement grâce à l'installation d'un nouveau système de récupération des condensats et d'un échangeur thermique, qui a permis d'économiser la vapeur utilisée dans les réservoirs de refroidissement. La zone de production est également désormais équipée d'un compresseur à vis moderne, qui contribue aux économies d'électricité réalisées sur le site.

Par ailleurs, une campagne mondiale a été menée par le biais des écrans de veille afin de fournir des conseils pratiques à tous les salariés sur la réduction de la consommation énergétique et des émissions de CO₂ dans les bureaux, les usines et dans leur travail quotidien.

Consommation d'eau

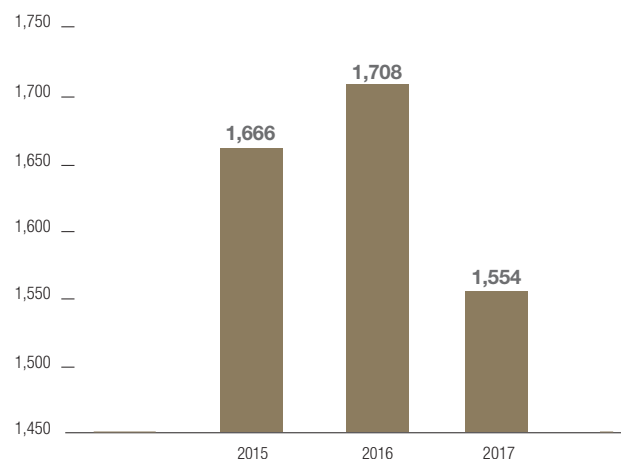
En 2017, Stahl a consommé plus d'eau en raison de l'augmentation de son volume de production. L'eau utilisée par tonne produite a toutefois diminué, ce qui signifie que l'efficacité de l'eau a été améliorée.

	2017	2016	2015
Consommation d'eau (m ³) *	370 855	355 041	325 864
Autre utilisation de l'eau (m ³) *	561 788	506 056	491 021
Total de l'eau consommée (m ³)	932 643	861 097	811 093
Volume de production totale	238 590	207 923	195 646
Eau utilisée par volume de production**	1,554	1,708	1,666

* Autre utilisation de l'eau = à Palazzolo, l'eau, en particulier l'eau souterraine, est utilisée pour les traitements et le refroidissement (d'où des volumes importants d'eau prélevée). L'eau destinée au refroidissement est totalement isolée des produits chimiques et rejetée dans la rivière Seveso à une température contrôlée.

** Eau utilisée par volume de production = consommation d'eau (m³)/Volume de production totale (hors Autre utilisation de l'eau).

Consommation en eau (m³) par tonne produite



Gestion des déchets

Stahl n'envisage l'élimination des déchets qu'en dernier recours et les considère de plus en plus comme des sous-produits, qui peuvent être valorisés. Nous avons également pour objectif d'installer à l'avenir des systèmes de traitement des eaux sur l'ensemble de nos sites, pour limiter le volume des eaux usées traité par des tiers.

	2017	2016	2015
Déchets dangereux (tonnes)	10,538	9,748	6,570
Déchets non dangereux (tonnes)	1,584	1,476	1,276
TOTAL DES DÉCHETS (TONNES)	12,884	11,224	7,846

	2017	2016	2015
Eaux usées traitées à l'extérieur (tonnes) *	18,124	15,038	15,815

* Cet indicateur concerne uniquement les sites de Waalwijk et Toluca. Les 9 autres sites de Stahl possèdent leur propre centre de traitement des eaux usées.

Déchets : réalisations en 2017

Stahl encourage le personnel chargé des opérations et de la recherche à diminuer au maximum la production de déchets lors des traitements. Par exemple, à Stahl China, le remplacement d'un filtre sous pression dans le système des eaux usées a diminué de 30 % la teneur en eau de la boue, ce qui a réduit la quantité de boue et par conséquent, les coûts. Stahl a également mis au point des moyens novateurs de réutiliser les déchets, contribuant ainsi à développer une façon de travailler plus circulaire et plus durable. De nombreuses actions sont menées en ce sens, visant à transformer des matériaux apparemment inutilisables en produits pouvant être valorisés dans des applications commerciales, en les intégrant par exemple à des peintures ou des revêtements.

Provisions pour l'environnement

Fin 2017, les provisions pour l'environnement de Stahl, destinées à couvrir la pollution des sols, sont de 0,6 M€.

Solutions innovantes à faible impact

Avec 9 centres de R & D répartis dans le monde et rassemblant près de 100 spécialistes techniques, les travaux de recherche menés par Stahl visent à développer des solutions durables réduisant l'impact environnemental. Ils portent à cet effet sur l'utilisation de matières premières renouvelables ou biosourcées ou sur la conception de produits qui diminueront les émissions de CO₂, la consommation d'énergie ou d'eau ou l'empreinte toxicologique des produits de clients de Stahl. Tous les produits mis au point par les chercheurs Stahl doivent présenter un avantage pour l'environnement. Ce peut être par exemple la diminution de l'empreinte écologique des clients de Stahl (grâce à des économies d'énergie ou d'eau lors des traitements du cuir) ou de sa propre empreinte (utilisation de matières premières issues de sources renouvelables ou de revêtements à haute teneur en matière solide contenant moins de solvants). Le portefeuille des produits BASF renforcera les actions entreprises par Stahl en faveur d'un secteur plus durable.

Les progrès accomplis par Stahl en 2017 en termes d'innovation à faible impact sont récapitulés ci-dessous.

- Sur le plan commercial, l'année 2017 a été marquée par le succès remporté par les tissus enduits Stahl EVO et la gamme de produits finis pour le cuir Stahl NEO. Ces deux séries de produits respectent totalement la liste Manufactured Restricted Substance List (MRSL) établie par la fondation ZDHC, dont l'objectif est d'éliminer toutes les substances dangereuses de la chaîne d'approvisionnement d'ici à 2020.
- L'année 2017 a été aussi caractérisée par la forte croissance des ventes des produits Proviera® - Probiotics for Leather™ et de la gamme Catalix®, qui contribue à réduire l'empreinte écologique du processus de fabrication du cuir, notamment en ce qui concerne la pollution de l'eau.
- Autre innovation importante, Dryfast Beamhouse, permet aux clients de Stahl de nettement réduire les effluents liquides et les déchets solides lors des premières phases de la fabrication du cuir.
- La politique de promotion des matières premières issues de ressources naturelles et renouvelables s'est traduite par des innovations dans le domaine des polyuréthanes à base d'eau. Plusieurs nouveaux matériaux biosourcés nouvelle génération devraient être mis sur le marché en 2018. Les activités Performance Coatings (Revêtements de haute performance) et Polymers (Polymères) en assureront la promotion.
- L'utilisation de réticulants polycarbondiimides à base d'eau dans les revêtements s'intensifie, en grande partie grâce à la technologie brevetée par Stahl en la matière. Les réticulants polycarbondiimides constituent une excellente base pour concevoir des revêtements écologiques.

3.2.3.3 Population et Société

Objectifs de développement durable

Stahl s'est engagée à respecter les principes d'orientation du Pacte mondial, la plus grande initiative de développement durable des entreprises lancée dans le monde. Grâce à cet engagement, Stahl affirme que sa stratégie et ses activités sont en adéquation avec les principes universels des Droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Les activités de Stahl sont en ligne avec les 17 Objectifs de développement durable définis en 2015 par l'Assemblée générale des Nations Unies.

- **Pauvreté** : outre ses actions philanthropiques proactives au sein des communautés locales, Stahl participe aussi au développement industriel des régions émergentes avec des ONG et des gouvernements. Par exemple, le partenariat public-privé passé entre Stahl, Solidaridad et PUM lancé en 2017 à Kanpur, en Inde, est un projet prévu sur 5 ans, destiné à diminuer la pollution de l'eau. Il devrait contribuer à l'amélioration du bien-être des milliers de familles de Kanpur qui dépendent de l'industrie du cuir (voir plus bas, le paragraphe « Emploi et croissance économique » pour davantage de détails).
- **Santé** : Stahl participe à des initiatives visant à éliminer de la chaîne d'approvisionnement les substances soumises à des restrictions, telle celle du programme « zéro rejet de produits chimiques dangereux » auquel Stahl adhère depuis 2016. Stahl est par ailleurs devenu un partenaire Bluesign® en 2017.
- **Éducation** : le Stahl Campus® a été créé pour promouvoir les bonnes pratiques sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement (voir plus bas pour une description plus détaillée). La société encourage vivement la manipulation sécurisée des produits chimiques et organise des conférences à ce sujet dans les régions émergentes. En 2018, le Stahl Campus® ouvrira une nouvelle antenne à Kanpur, en Inde, pour appuyer les actions menées dans la ville pour réduire la pollution de l'eau.
- **Égalité entre les sexes** : Stahl a présenté sa politique sur la diversité et l'inclusion en 2017. Les grandes lignes sont exposées dans le présent rapport.
- **Eau propre et assainissement** : les technologies de l'eau représentent un secteur en pleine croissance pour Stahl, qui collabore avec de grandes universités pour améliorer la qualité des effluents liquides. En 2017, Stahl a embauché un chercheur spécialisé qui travaille sur des projets précis de diminution de la pollution de l'eau. La société a également mis au point des technologies permettant de diminuer les effluents, telles que Proviera® - Probiotics for Leather™, Stahl NEO, Stahl EVO et Catalix®, ou de réduire les quantités d'eau utilisée, comme EasyWhite Tan®. Le partenariat public-privé lancé à Kanpur, en Inde, porte également sur la diminution de la pollution de l'eau.

- **Énergies renouvelables et mesures pour le climat :** Stahl a pour objectif de diminuer de 10 % ses émissions de CO₂ d'ici à 2020 (conformément à l'accord de Paris sur le climat signé en 2015), ce qui suppose d'adopter des sources d'énergie et des matières premières renouvelables, ainsi que des technologies sobres en énergie sur ses sites. En 2017, les émissions de CO₂ ont diminué par rapport à 2016. Stahl est donc sur la bonne voie pour remplir son objectif prévu pour 2020.
- **Emploi et croissance économique :** dans le cadre d'un partenariat public-privé lancé à Kanpur, en Inde, Stahl s'est associée avec les ONG Solidaridad et PUM, un Conseil local sur la pollution et des associations du cuir, afin de diminuer la pollution de l'eau dans le secteur du tannage à Kanpur. Prévu sur 5 ans, ce projet s'inscrit dans le cadre de l'action plus globale visant à assainir le Gange lancée par le gouvernement national à Delhi et le gouvernement de l'État d'Uttar Pradesh. La participation de Stahl répond à deux objectifs : d'une part, mettre en place des technologies à faible impact qui diminueront la pollution de l'eau des tanneries de la région, et d'autre part, dispenser des formations via le Stahl Campus[®], installé dans un nouveau centre d'excellence à Kanpur dont la construction devrait être achevée au deuxième trimestre 2018.
- En 2017, Stahl a par ailleurs lancé un projet financé par l'UE et destiné à promouvoir les technologies efficaces dans le secteur du cuir en Éthiopie.
- **Inégalités réduites :** Stahl a mis en œuvre son Code de conduite en 2015 et sa politique sur la diversité et l'inclusion en 2017. Des formations en ligne sur la lutte contre la corruption et l'esclavage moderne se sont déroulées jusqu'au premier trimestre 2018.

Partenariats privilégiés

Stahl participe aux décisions concernant les substances soumises à des restrictions et la gestion globale des questions environnementales dans les secteurs où elle intervient. La société s'investit dans de nombreuses actions favorisant le développement durable, telles celles du Leather Working Group (LWG), la plus grande association de professionnels du cuir, qui compte plus de 500 adhérents. Elle s'emploie à améliorer la gestion environnementale en définissant des protocoles d'audit pour les tanneries et à proposer des solutions d'approvisionnement en cuir de meilleure qualité. Elle s'occupe principalement de la mise en œuvre et du suivi des audits. En 2017, Stahl a été élue au sein de son Comité exécutif. Celui-ci comprend 4 marques de vêtements/chaussures (à ce jour Wolverine, Timberland, Louis Vuitton, Clarks), 4 fabricants de cuir et une société chimique (Stahl).

Stahl participe aussi activement au programme « zéro rejet de produits chimiques dangereux » et a été nommée cette année partenaire bluesign[®]. Enfin, la société est membre du groupe des entreprises chimiques TEGEWA, qui fournissent l'industrie du textile, du papier et du cuir.

Activités à but non lucratif dans les pays émergents

- Dans le cadre de son partenariat public-privé passé entre Stahl, Solidaridad et PUM lancé en 2017 à Kanpur, en Inde, Stahl contribue au projet à hauteur de 900 000 €, répartis entre versements en espèces et apports en nature (voir infra).
- La société a poursuivi ses expositions sur le développement durable, qui ont été cette année organisées au Bangladesh et au Pakistan. Les séminaires ont porté sur les technologies propres dans le secteur du cuir dans l'optique de réduire la pollution de l'eau et les substances soumises à des restrictions sur la chaîne d'approvisionnement.
- PUM, organisation néerlandaise à but non lucratif, établit des liens entre les PME des pays en développement et des experts pour améliorer le développement durable et lutter contre la pauvreté dans ces pays. Stahl et PUM ont commencé à travailler ensemble sur des projets du secteur du cuir. Dans le cadre de ce partenariat, les experts Stahl accompagnent dans les pays concernés les personnes envoyées par PUM pour visiter des tanneries nécessitant des services et des compétences techniques que seuls peuvent apporter les techniciens Stahl. Ces derniers et les spécialistes PUM ont accompli deux missions au Zimbabwe en 2017. D'autres missions de ce type sont prévues dans d'autres pays d'Afrique en 2018.
- ONUDI : l'Organisation pour le développement industriel des Nations Unies (ONUDI) a pour mission d'encourager et d'accélérer le développement industriel inclusif et durable dans les pays en développement et les économies de transition. Les formations en ligne de l'ONUDI, destinées à promouvoir les bonnes pratiques et une gestion responsable des produits chimiques dans les tanneries de cuir, reçoivent le plein soutien de Stahl, qui les recommande vivement dans les régions où elles peuvent s'avérer utiles. Les séminaires sur le développement durable organisés en Inde par Stahl ont été menés en collaboration avec l'ONUDI.

Éducation et formation

Après avoir constaté un déficit de personnel qualifié sur les marchés où elle opère, Stahl s'emploie à proposer des moyens de former les étudiants et les travailleurs de son secteur.

Le Stahl Campus[®] désigne le centre mondial des connaissances créé en 2014 à Waalwijk (Pays-Bas), avant d'essaimer à León (Mexique) en 2015, puis à Guangzhou (Chine) en 2016. Il a pour but de promouvoir les bonnes pratiques et la transparence sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement. Il accueille notamment au sein de ses laboratoires spécialisés des clients, des fournisseurs, des étudiants en université, des équipementiers ou des marques, qui viennent accroître leurs connaissances grâce à des formations théoriques et pratiques. Le Stahl Campus[®] joue un rôle majeur dans la stratégie de promotion de la transparence de la société.

En 2017, plus de 500 personnes ont suivi ses formations dans le monde. Le Stahl Campus® du Mexique a lancé cette année une formation post-universitaire. À l'issue d'une formation de six semaines élaborée avec l'université de Northampton (Royaume-Uni), les étudiants recevront un certificat officiel d'études post-universitaires dans le domaine des produits de finition pour le cuir. En 2018, le Stahl Campus® ouvrira une nouvelle antenne à Kanpur, en Inde. Un nouveau centre d'excellence est en construction dans le cadre du partenariat public-privé établi pour réduire la pollution de l'eau dans le secteur de la fabrication du cuir de l'État d'Uttar Pradesh.

Stahl collabore également avec une trentaine d'universités et de collèges du monde entier sur un grand nombre de sujets. Elle mène en effet une étroite coopération avec les établissements d'enseignement supérieur pour trouver de nouveaux talents et garantir ainsi sa position de leader dans les technologies et le développement durable.

3.2.3.4 Note méthodologique de Stahl

Périmètre de reporting

Sauf mention contraire, les données RH tiennent compte de toutes les entités de Stahl.

Le rapport de SSE tient compte de tous les salariés de Stahl et de ses sous-traitants.

Les indicateurs de performance environnementale concernent les 13 sites de fabrication de Stahl.

Périmètre de reporting - historique des données environnementales

Site	2017	2016	2015
Calhoun	Y	Non	Non
Graulhet	Y	Non	Non
Hospitalet	Depuis octobre	Non	Non
Kanchipuram	Y	Y	Y
Leinfeld	Y	Y	Y
Palazzolo	Y	Y	Y
Parets	Y	Y	Y
Peabody	Avant octobre	Y	Y
Portao	Y	Y	Y
Ranipet	Y	Y	Y
Singapour	Y	Y	Y
Suzhou	Y	Y	Y
Toluca	Y	Y	Y
Waalwijk	Y	Y	Y

Y = Oui, année complète

Précisions et limites méthodologiques

Les méthodologies de reporting relatives à certains indicateurs peuvent présenter certaines limites du fait des modalités pratiques de collecte et de consolidation de ces informations.

Indicateurs sociaux

Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec le groupe Stahl au dernier jour calendaire du mois. Les données sont reportées en personnes physiques et en équivalent temps plein.

Indicateurs sécurité

Taux de fréquence des accidents de travail avec arrêt

Le taux de fréquence des accidents au travail avec arrêt est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures de travail. Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas pris en compte dans cet indicateur.

Indicateurs environnementaux

Empreinte carbone

L'empreinte carbone est calculée en fonction des émissions des trois scopes.

- Les émissions directes de GES sont celles provenant de sources détenues ou contrôlées par la société : les voitures ou les autres véhicules que possède ou loue la société, le gaz et le carburant utilisés sur ses sites (scope 1) ;
- Les émissions indirectes issues de l'énergie proviennent de la consommation de l'énergie (électricité, vapeur, chauffage et climatisation) achetée aux réseaux de distribution ou à des systèmes collectifs de production de chaleur ou de froid (scope 2). Les sources de nos émissions sont les suivantes :
 - gaz : Lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, volume 2,
 - pétrole : Lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, volume 2,
 - charbon : Lignes directrices du GIEC pour les inventaires nationaux de gaz à effet de serre, volume 2,
 - vapeur : facteurs d'émission définis dans les inventaires nationaux de gaz à effet de serre,
 - électricité : Ecometrica (2011), facteurs d'émissions du réseau électrique ;
- Les autres émissions indirectes (scope 3) sont estimées d'après le Green House Gas Protocol.

L'empreinte carbone est déclarée chaque année.

Approche et méthodologie

Stahl déclare ses émissions des scopes 1 et 2 chaque année. Les émissions du scope 3 n'avaient jusqu'à présent pas été totalement quantifiées. Stahl a travaillé avec un consultant externe pour calculer ses émissions du scope 3 en 2017 et établir un modèle lui permettant à l'avenir de calculer ses émissions pour chacun des scopes tous les ans. Le présent rapport comprend un résumé des données relatives à ces émissions, conformément aux obligations

prévues par la méthode de comptabilisation Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard (Chapitre 11), du GHG Protocol.

Norme

Les émissions du scope 3 ont été quantifiées en suivant la norme Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard du GHG Protocol, qui répertorie 15 sources différentes.

Catégorie	Méthodologie
Cat. 1 : biens et services achetés	Les émissions associées aux matières premières ont été estimées pour les 30 matières premières principales achetées, les 15 premiers groupes de produits chimiques et les 10 premiers types d'emballage utilisés.
Cat. 12 : traitement de fin de vie des produits vendus	<p>Les émissions de fin de vie des produits finis vendus ont été estimées en partant d'une teneur en carbone de 80 % et de l'hypothèse selon laquelle tous les produits finis (les revêtements du cuir) seront incinérés à la fin de leur cycle de vie.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les données de transport disponibles pour Waalwijk, dont celles concernant le poids, la destination, le type (interne/externe, payé par Stahl ou non) et le mode de transport, ont été élargies pour inclure les estimations sur la distance parcourue pour chaque trajet. ■ Les distances parcourues par les camions ont été estimées à l'aide de Google Maps. ■ Un facteur de correction de 50 % a été appliqué aux trajets entre sociétés. ■ L'extrapolation des données de Waalwijk à l'échelle mondiale se fonde sur les quantités en kg expédiées depuis ce site par rapport à celles qui sont expédiées dans le monde entier.
■ Cat. 4 : transport et distribution en amont	

Les émissions d'équiv-CO₂ des scopes 1, 2 et 3 comportent des incertitudes en raison des incertitudes inhérentes aux facteurs d'émissions eux-mêmes.

Énergie

La consommation énergétique comprend toutes les sources d'énergie utilisées par les 13 sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas la consommation énergétique des bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces sites de production.

Eau

La consommation d'eau comprend toutes les sources d'énergie utilisées par les 13 sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas la consommation en eau des bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces sites de production.

L'indicateur « Autre consommation d'eau » concerne le site de Palazzolo, en Italie, où, en plus de notre consommation habituelle pour le refroidissement, nous utilisons de l'eau pour aider la population à maintenir les eaux souterraines à un bas niveau. L'eau est captée et renvoyée dans un puits sans avoir été polluée, afin de ne pas aggraver le problème de la pénurie d'eau.

Déchets

L'indicateur déchets comprend tous les déchets dangereux et non dangereux produits par les 13 sites de production de Stahl dans le monde. Les chiffres indiqués ne recouvrent pas les déchets générés dans les bureaux et laboratoires qui ne sont pas géographiquement associés à l'un de ces sites de production.

Stahl enregistre par ailleurs les eaux usées qui sont envoyées dans un centre de traitement externe. Ces données concernent uniquement les sites de Waalwijk et Toluca, les 9 autres sites de production possédant leur propre usine de traitement des eaux usées.

Consolidation et contrôles internes

Les données sociales et sécurité sont consolidées sous la responsabilité des directions RH et SSE sur la base des informations fournies par le groupe industriel.

Un premier examen des données sécurité et environnementales reportées par les sites est réalisé par les Directeurs SSE de chaque site industriel avant consolidation au sein du groupe.

Les données sociales relatives aux effectifs sont mises en cohérence avec les données consolidées dans la base de données finance du groupe.

3.2.4 Tsebo

Introduction

Deux lois sud-africaines définissent le tissu social de Tsebo et de la Société au sens large. Elles visent à garantir l'adoption (au moyen d'incitations et de sanctions) par les entreprises d'une approche proactive en matière de transformation, d'égalité et de diversité.

La première est la Broad-Based Black Economic Empowerment (B-BBEE) Act 53 de 2003, qui reprend les codes de bonne pratique B-BBEE, et la seconde, l'Employment Equity Act 55 de 1998. Elles codifient toutes deux la volonté du gouvernement sud-africain de corriger les erreurs commises dans le passé et d'offrir davantage de possibilités aux personnes autrefois défavorisées.

Les codes B-BBEE définissent un système de notation des entreprises, le niveau 1 étant le plus élevé, établi à partir de leurs résultats dans différentes catégories de propriété, contrôle de gestion, développement des compétences, développement propre et des fournisseurs et développement socio-économique des personnes autrefois défavorisées.

Pour résumer, plus une entreprise obtient une note élevée, plus elle gagnera des avantages concurrentiels sur son marché, en remportant et en conservant de meilleurs contrats à de meilleurs prix. Les entreprises sont en effet encouragées à s'adresser à celles qui sont les mieux notées pour tenter d'instaurer un équilibre et une réelle égalité des chances à tous les niveaux de la Société et sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement des biens et des services.

Tsebo a été la première grande entreprise sud-africaine à obtenir la note B-BBEE de niveau 1 en 2015, au titre du nouveau système de notation. Cette note a couronné des années de leadership dans son domaine d'activité. Elle est le fruit de nombreuses années d'efforts, de prévisions et de planification. Depuis, Tsebo a obtenu chaque année cette notation maximale.

La seconde loi, l'Employment Equity Act, impose aux entreprises qui dépassent un certain seuil en termes de nombre de salariés et de turnover de remettre au ministère du Travail un rapport annuel sur leurs pratiques de travail. Ce rapport est présenté plus avant au paragraphe 2.5, ci-dessous.

Pour Tsebo, l'année 2017 a été notamment marquée par la finalisation en janvier de son acquisition par Wendel. Les mois qui ont suivi ont correspondu à une période d'apprentissage intense, au cours de laquelle beaucoup de temps a été consacré à s'approprier et à s'adapter aux obligations associées à l'appartenance à un groupe français coté en Bourse. C'est ainsi la première année que Tsebo prépare un rapport au titre de l'article 225 de la loi Grenelle II.

Ce rapport porte uniquement sur l'année 2017 et les opérations réalisées en Afrique du Sud.

Social

Emploi

Le secteur d'activité de Tsebo exige une main-d'œuvre importante, déterminante au regard de sa capacité à délivrer ses services. L'Afrique du Sud a une législation du travail très stricte, très protectrice des employés. Tsebo accorde par conséquent une très grande attention à ses pratiques de travail pour veiller à ce qu'elles soient justes tout en restant compétitives dans la mesure où les charges du personnel représentent le plus grand poste de dépenses de l'entreprise.

La notation BEE tient également compte du pourcentage de personnel issu des groupes de population qui étaient autrefois défavorisés. Le niveau 1 obtenu par Tsebo montre la détermination de Tsebo en matière d'emploi des personnes issues de ces groupes. Cet élément est également abordé dans l'Employment Equity Report, présenté dans la partie "Egalité et Diversité", ci-après.

En juin 2017, Tsebo a embauché un nouveau Directeur de l'efficacité dans l'entreprise (Organizational Effectiveness Director), qui a mis en place un processus de centralisation, de normalisation et de systématisation de la fonction des ressources humaines, qui était jusqu'alors décentralisée.

Tsebo se concentre sur les problématiques RH suivantes :

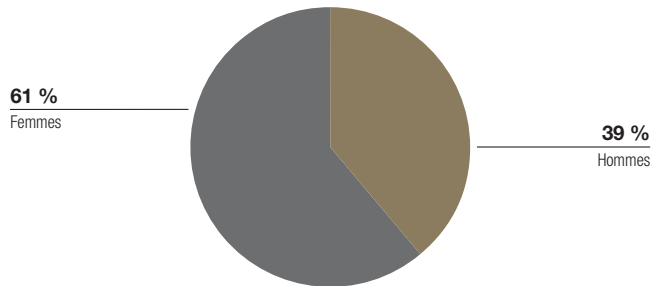
- transformation et diversité ;
- talents et recrutement
- relations sectorielles
- rémunération et avantages
- formation et développement

Effectifs

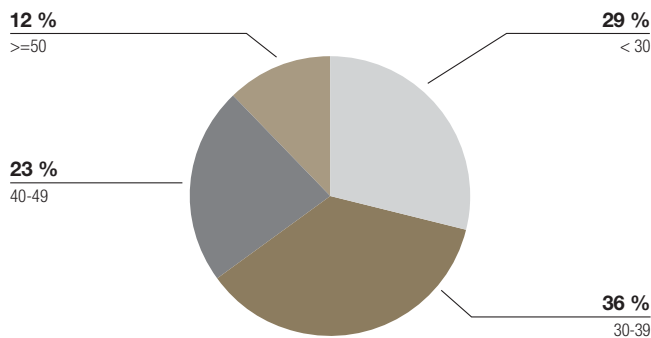
Au 31 décembre 2017, Tsebo employait 32 355 personnes en Afrique du Sud, soit 19 % de plus que l'année précédente en raison de l'acquisition de Superclean (plus de 3 000 salariés) en janvier 2017.

Les femmes représentent la majorité des effectifs de Tsebo, en particulier dans les divisions restauration et nettoyage. Les hommes sont majoritaires dans la division sécurité.

Répartition du personnel par genre



Répartition du personnel par tranche d'âge



Les jeunes constituent une large part de la main-d'œuvre de Tsebo où ils occupent souvent un premier emploi. Ces jeunes peuvent suivre des formations leur permettant de développer leurs compétences. En janvier 2014, le gouvernement sud-africain a mis en place l'*Employee Tax Incentive*, pour inciter les employeurs à embaucher des jeunes sans expérience. Cette mesure accorde aux entreprises une remise sur la taxe sud-africaine *Pay As You Earn* (PAYE). Elle diminue ainsi les coûts liés à l'emploi de jeunes tout en préservant le salaire qui leur est versé.

Embauches et fins de contrat

Tsebo affiche un turnover du personnel assez élevé, essentiellement parce qu'une grande majorité de ses effectifs se compose d'employés en situation de premier emploi. Ils touchent approximativement le salaire minimum et changent régulièrement d'emploi pour augmenter leur salaire, ce qui entraîne une forte rotation du personnel. Ce phénomène est exacerbé par la « perte des contrats », inhérente à la nature des services proposés : les contrats sont signés pour une durée de 3 à 5 ans. Le taux relativement élevé de turnover enregistré en 2017, de 39 %, est imputable à ces pertes de contrats. Toutefois, le taux d'embauche s'établit à 52 % sur la période, indiquant un nombre d'embauches supérieur à celui des fins de contrat.

Rémunération

Tsebo est conscient qu'une rémunération juste et en adéquation avec le marché est indispensable pour attirer et fidéliser ses employés. Des conventions collectives traitant de la rémunération s'appliquent à la majorité de nos effectifs. Elles sont définies à l'échelle sectorielle et négociées à un niveau central.

En 2017, le NEDLAC (National Economic Development and Labour Council), l'autorité sud-africaine rassemblant syndicats, entreprises et industries pour discuter des questions du monde du travail au sens large, a approuvé le montant d'un salaire horaire minimum de 20 rands à l'échelle nationale. Cette décision devrait entrer en vigueur au 1^{er} mai 2018.

Tsebo appliquera ce salaire minimum lorsqu'il sera officiellement imposé par le gouvernement. Il remplacera alors les dispositions relatives à la rémunération définies dans les conventions collectives et constituera le montant minimum de la rémunération.

Organisation du temps de travail et absentéisme

Plusieurs structures du temps de travail coexistent dans le groupe en raison des législations en vigueur dans les différents secteurs.

En décembre 2015, Tsebo a mis en place un système automatisé de gestion du temps et de la présence pour ses activités de restauration, de nettoyage et de sécurité, pour remplacer l'ancien système manuel. Il couvre aujourd'hui 24 193 employés et tous les sites des divisions nettoyage, restauration et sécurité.

Il est connecté au système d'information de la société, qui permet à la direction d'extraire des rapports et des données pour gérer précisément les heures supplémentaires, les retards, les absences, etc. Ces données sont ensuite traitées selon les dispositions relatives à l'organisation du temps de travail.

L'absentéisme est un paramètre important à manager dans les divisions nettoyage et sécurité dans la mesure où les clients sont en partie facturés en fonction du nombre d'employés nécessaires à la prestation des services en question. Il est par conséquent demandé aux équipes de se soutenir mutuellement et de faire preuve de disponibilité afin de remplacer leurs collègues absents le cas échéant. Ce qui n'est pas le cas dans la restauration car les clients ne paient pas pour un nombre fixe d'employés.

Relations de travail

Les relations de travail sont complexes en Afrique du Sud. Tsebo dispose au sein de son département ressources humaines d'une équipe dédiée au dialogue social au sein du groupe.

Le tableau ci-dessous présente les différents conseils sectoriels concernant le personnel (hors personnel du siège et les cadres intermédiaires à supérieurs) et qui régissent les questions des salaires, des congés, des heures de travail, des indemnités et des pratiques interdites.

Législation sur le travail : conditions de base de l'Employment Act

Division	Conseil sectoriel	Région	% total des employés
Restauration	Conseil de négociations	Johannesbourg	7,7%
		Pretoria	4,2 %
	Sectoral Determination 14 (hôtellerie)	Régions hors BC	14,2%
Nettoyage	Sectoral Determination 1 (nettoyage sous contrat en Afrique du Sud)	Toutes sauf celle du KwaZulu-Natal qui possède son propre conseil de négociations	33,4%
Sécurité	Sectoral Determination 6 (secteur de la sécurité privée)	National	21,1 %
Maintenance	Aucun	Aucun car il s'agit surtout d'ingénieurs professionnels, ils respectent néanmoins la législation nationale	

Les salariés de Tsebo adhèrent au syndicat de leur choix. La cotisation correspondante est déduite du montant du salaire de l'employé concerné et versée directement au syndicat. Tsebo ne négocie pas avec les syndicats les salaires et les indemnités mais suit les principes fixés par les conseils sectoriels indiqués ci-dessus. Cinquante-trois syndicats représentent aujourd'hui 27 800 employés, affiliés à titre facultatif.

Tsebo participe activement au processus de consultation avec les conseils sectoriels et aux réunions avec les associations d'employeurs.

En 2017, il n'y a eu aucune grève dans le groupe.

Santé et sécurité

Les problématiques de santé et de sécurité sont pilotées par un Directeur de la conformité au niveau groupe (*Group Compliance Officer*), ainsi que par des responsables de la conformité dans les différentes divisions. Avec cette organisation, Tsebo a souhaité mettre en place un centre d'excellence centralisé en matière de conformité, de santé et de sécurité, à même de gérer l'univers législatif applicable à ses activités.

La sécurité des employés et des personnes présentes est une priorité. Chaque collaborateur a le droit et le devoir de challenger les procédures en place mais aussi de signaler tout comportement ou fait pouvant porter atteinte à la sécurité au travail.

Tsebo s'emploie à créer et conserver un lieu de travail sûr et sain avec des formations adaptées et en fournissant les équipements,

les outils et les procédures nécessaires à ses employés dans l'exercice de leurs fonctions.

Tsebo prend aussi des mesures appropriées pour faire en sorte que ses employés ne consomment pas d'alcool ou de substances sur le lieu de travail susceptible de représenter un risque pour la santé et la sécurité des autres employés. En fonction de leur environnement de travail, les employés sont régulièrement soumis à des examens médicaux et des contrôles judiciaires confidentiels. Les employés travaillant sur des sites médicaux font l'objet de contrôles accrus.

Les divisions restauration et nettoyage disposent d'un Directeur sécurité, santé, environnement et qualité (*Safety Health Environment and Quality Officer*, Directeur SSEQ), de 28 responsables santé et sécurité et d'un représentant santé et sécurité sur chaque site.

Le Directeur SSEQ pilote un système de gestion des risques comprenant 13 éléments et rassemblant les différentes procédures, les procédures de sécurité, les bonnes pratiques de fabrication et les évaluations des risques qui sont examinées tous les ans et distribuées à l'ensemble du groupe.

Tsebo envoie chaque semaine à ses divisions de restauration et de nettoyage des bulletins de sécurité sous forme d'une affichette électronique, afin de sensibiliser les collaborateurs aux sujets de SSE. Les collaborateurs peuvent également échanger leurs bonnes pratiques grâce à des "tool box".

	2017	2016
Nombre d'accidents avec arrêt de travail	59	75
Nombre de jours d'arrêt de travail à la suite d'un accident	240	913

Conformément à la loi Firearms Control, la division sécurité comprend une personne responsable au niveau national (National Responsible Person), chargée de gérer les armes à feu dans le groupe, de vérifier que les contrôles et les mesures de sécurité relatives aux armes à feu sont bien appliqués et que Tsebo respecte les obligations légales en la matière.

Formation

Compte tenu de l'ampleur de la main-d'œuvre utilisée par Tsebo, la formation continue est essentielle au maintien d'un haut niveau de qualité de services. Par ailleurs, le développement des compétences et la formation contribuent fortement à l'obtention de la note B-BBEE, mentionnée plus haut.

Tous les nouveaux salariés suivent une formation au sein de la Tsebo Skills Academy : nettoyage, santé et sécurité, ainsi que des rudiments informatiques.

La Tsebo Skills Academy encadre également des modules d'apprentissage de 12 mois pour le personnel Tsebo déjà employé ou potentiel. La réalisation de cet apprentissage permet d'obtenir un certificat délivré par les Sector Education Training Authorities (SETA, autorités de formation et d'éducation du secteur) correspondantes. Pratiquement toutes les personnes qui ont suivi cet apprentissage sont ensuite employées à plein-temps par Tsebo. Ce dispositif donne également droit à un financement des coûts de formation, sous forme d'une remise accordée par les SETA.

La Tsebo Skills Academy compte actuellement 28 formateurs agréés.

En collaboration avec le Gordon Institute of Business Science, un département reconnu de l'université de Pretoria, Tsebo a par ailleurs créé un programme de développement du management sur trois niveaux (junior, senior et dirigeant), étudiant différents aspects des fonctions de direction, tels que la finance, la stratégie, les opérations, le marketing, etc.

En 2017, Tsebo a formé 17 190 membres de son personnel (contre 13 300 en 2016) et dépensé 73,6 millions de rands (4,9 M€) en formation, soit 1,27 % de son chiffre d'affaires consolidé.

Les formations susmentionnées comprennent également celles menées dans la division sécurité sur le contrôle des armes à feu, conformément aux obligations définies par la Private Security Industry Regulatory Authority (PSIRA).

Enfin, soucieux d'utiliser des technologies modernes et de s'adapter aux besoins d'une main-d'œuvre de plus en plus dispersée géographiquement, Tsebo met en place une plateforme d'apprentissage en ligne accessible par ordinateur ou sur smartphone, qui propose des modules de formation de base relatifs à son activité. Soixante-seize modules ont été créés et mis en ligne et 371 employés les ont déjà suivis. La plateforme donne aussi la possibilité de générer des rapports permettant à la hiérarchie de suivre les formations effectuées et de détecter d'éventuelles lacunes de compétences.

Égalité et diversité

La Companies Act 2008 impose aux entreprises sud-africaines employant plus d'un certain nombre de salariés et dépassant un certain chiffre d'affaires de constituer un comité d'éthique sociale et de transformation (EST), qui rend compte au Conseil d'administration et aux actionnaires lors de l'Assemblée générale. Il a notamment pour mission de suivre et de contrôler les initiatives de transformation du groupe, ses pratiques de gouvernance, les cas de fraude et de corruption et les activités caritatives du groupe. Le comité EST de Tsebo se réunit tous les trimestres avant la réunion du Conseil d'administration Tsebo South Africa pour discuter de ces éléments, dont beaucoup figurent dans le présent rapport, qui sont ensuite présentés au Conseil d'administration.

L'Employment Equity Act impose aux entreprises sud-africaines employant plus d'un certain nombre de salariés et dépassant un certain chiffre d'affaires, dont Tsebo fait partie, de remettre au ministère du Travail un rapport annuel (performance réalisée comparée aux objectifs) et un plan (objectifs futurs) concernant certains aspects de leurs pratiques de travail, comme les caractéristiques de leur main-d'œuvre, ses mouvements (promotions, embauches, départs), le développement des compétences, l'intégration des personnes handicapées, et leurs objectifs numériques pour l'année à venir.

L'Employment Equity Act exige des entreprises qu'elles analysent et déclarent les mesures d'égalité et de diversité applicables à leur main-d'œuvre d'une manière beaucoup plus approfondie que ne l'impose la loi B-BBEE et prévoit des amendes importantes (2 à 10 % du chiffre d'affaires) si les entreprises n'établissent pas de rapport et n'élaborent pas un plan pour améliorer la diversité.

Tsebo remet scrupuleusement un rapport annuel au ministère du Travail.

Travail forcé et travail des enfants

Tsebo ne recourt ni au travail forcé ni au travail des enfants dans aucune de ses activités et exige de ses sous-traitants et fournisseurs qu'ils respectent les mêmes pratiques de travail.

Environnement

Les services de restauration, de nettoyage et d'hygiène, d'entretien et de maintenance et de protection proposés par Tsebo ont un impact limité sur l'environnement. Le groupe opérant sur les sites de ses clients, il ne contrôle donc pas la consommation en énergie et en eau ni la production de déchets.

Cependant, conscient de l'importance de cette question, Tsebo applique une politique environnementale et plusieurs bonnes pratiques de fabrication en matière de gestion des déchets, utilisation des produits chimiques, etc.

Le groupe sait qu'il intervient parfois dans des régions où l'eau peut manquer ou risque de diminuer à l'avenir en raison du changement climatique. Il forme ses employés aux bonnes pratiques afin d'éviter toute consommation d'eau superflue et de soutenir les actions menées par ses clients pour adopter une consommation d'eau plus raisonnée dans la gestion et l'entretien des jardins, en reliant les systèmes d'irrigation à des puits et en installant des détecteurs pluviométriques pour éviter des arrosages inutiles pendant la saison des pluies.

Le siège de Rosebank est équipé d'un détecteur de mouvement lumineux. Les activités de Tsebo se répartissant en plusieurs endroits, l'utilisation des dispositifs de conférence vidéo et téléphonique est encouragée afin de limiter les déplacements.

En 2016, l'équipe Tsebo installée au ministère de l'Éducation de base à Pretoria a obtenu la certification ISO 14 001 et le label vert pour le bâtiment du ministère. Tsebo s'efforce en permanence d'améliorer ce bâtiment afin de parvenir à une utilisation plus efficace des ressources et de réduire l'impact sur l'environnement tout en permettant au client de réaliser des économies grâce à un système de gestion de l'énergie intégré. L'un des objectifs de Tsebo était de diminuer le nombre moyen de kilowatts-heure (kWh) au m² par an et de passer de 161 kWh à 148,5 kWh d'ici à la fin 2018 sur ce site. Des détecteurs de mouvement ont ainsi été installés dans le bâtiment pour que les lumières ne s'allument qu'en cas de besoin, ce qui a diminué la fréquence de remplacement des lampes et le nombre de tubes fluorescents utilisés, qu'il fallait ensuite éliminer. Associée à une gestion stricte du système de climatisation et des temps de refroidissement de l'air, cette mesure a permis à Tsebo de dépasser son objectif, puisque sa consommation est aujourd'hui de 145 kWh.

Le groupe est aussi conscient du fait que les produits chimiques utilisés pour le nettoyage peuvent nuire à l'environnement et, en accord avec ses clients, s'efforce de recourir à des produits biodégradables dans les services qu'il propose.

Tsebo ne dispose pas d'un pôle central pour la logistique ou la distribution. Il demande à ses fournisseurs de livrer leurs marchandises sur le site où elles seront utilisées, ce qui contribue à réduire son impact environnemental.

Gaspillage alimentaire et utilisation efficace des ressources

La plupart des déchets produits par Tsebo sont des déchets alimentaires. Le groupe mène plusieurs actions pour limiter ce gaspillage alimentaire.

La division restauration contrôle soigneusement les spécifications concernant les repas et les portions, de manière à vérifier qu'elles respectent les conditions contractuelles des clients, les critères de rentabilité et les consignes de réduction du gaspillage alimentaire.

Les directeurs des sites reçoivent les informations relatives aux portions et les spécifications contractuelles des repas via une plateforme en ligne baptisée MyMarket, ce qui évite les commandes superflues et réduit le gaspillage.

L'exploitation des données recueillies par le système de point de vente Plankomat permet à Tsebo de réaliser une analyse des tendances des repas sur site. Ce système permet de mieux contrôler les portions lorsque les mêmes repas sont produits lors du cycle de menus suivant.

Tsebo collabore avec l'entreprise Cuisine Oil pour recycler ses huiles de cuisson. Elles sont ensuite raffinées pour servir de biocarburant ou de lubrifiant. Le groupe vérifie que Cuisine Oil respecte la réglementation en vigueur et qu'elle ne vend pas les huiles recyclées à des fins de consommation humaine. Il emploie aussi du Magnesol XL, un produit fabriqué par le groupe Dallas pour allonger la durée de vie des huiles, ce qui lui permet d'en réduire la consommation.

Société

Éthique commerciale et corruption

Tsebo applique une politique de tolérance zéro en matière de fraude et de corruption. Bien que cette position ait toujours été la sienne, il a lancé en 2015 une campagne de sensibilisation à cet égard et mené des projets et des initiatives sur son éthique commerciale et son traitement des cas de fraude et de corruption. Il a depuis mis en œuvre un code d'éthique commercial et une politique de lutte contre la corruption, qui s'inspire de l'Anti-Bribery Act britannique. Il applique également une politique en matière de cadeaux et une politique de lancement d'alerte pour encourager le signalement de problèmes éventuels.

Tsebo est abonné au service de mail et à la ligne téléphonique gratuite Tip-Offs proposée par Deloitte, qui permet au grand public et au personnel de toutes les juridictions dans lesquelles il opère de signaler des cas de fraude ou de corruption survenant dans le groupe en préservant son anonymat. Les signalements sont transmis au service de contrôle interne de Tsebo. Ils font l'objet d'une enquête et sont transmis au Comité d'audit.

Le groupe publie une lettre d'information semestrielle sur différents points de gouvernance, tels que l'offre de cadeaux, des exemples de fraude détectés dans l'entreprise et la manière dont ils ont été traités, ou la gouvernance verte.

La politique et les mesures de lutte contre la corruption font partie de la formation d'intégration dispensée par le groupe. Elles figurent dans les contrats types signés avec ses clients et ses fournisseurs et ces derniers doivent transmettre chaque année une politique de lutte contre la corruption à l'équipe en charge des achats. 80 % de ses fournisseurs de marchandises ont remis à Tsebo une telle politique, qui est suivie et mise à jour tous les ans par l'équipe des achats.

Enfin, le groupe organise tous les ans le « conseil Tsebo », qui rassemble les 200 à 250 cadres supérieurs de l'ensemble du groupe pour partager la stratégie de celui-ci et mettre en évidence des domaines particuliers pour l'année à venir. Lors de cette réunion, des formations sur la politique de lutte contre la corruption sont proposées et les participants doivent signer un engagement à la respecter.

Développement et impact

Pour répondre aux appels d'offres publics, Tsebo doit souvent constituer des coentreprises avec des partenaires des communautés locales où il intervient afin de contribuer au développement de ces communautés en élargissant leurs compétences, en recrutant du personnel parmi elles et en s'y approvisionnant en produits alimentaires.

L'usine Eskom, à Lepalale, constitue le meilleur exemple de cette implication de Tsebo. Depuis février 2010, en collaboration avec des partenaires locaux et par l'intermédiaire d'une coentreprise détenue à 50 %, le groupe assure la restauration de l'usine. Conformément aux conditions de l'appel d'offres, la coentreprise doit remplir tous les trimestres certains critères favorables aux communautés locales, définis dans l'Initiative de croissance accélérée et partagée pour l'Afrique du Sud. Elle a satisfait à ces critères au cours des 7 années écoulées et a vu son contrat prolongé pour 2018.

Partenariats

Tsebo reconnaît que les partenariats, avec son personnel, les communautés environnantes ou ses fournisseurs, sont indispensables pour accroître et maintenir sur le long terme ses propres performances, mais aussi celles de la société dans laquelle il intervient.

La Tsebo Foundation a été créée pour le 40^e anniversaire du groupe. Entreprise à but non lucratif, la fondation mène des actions sociales pour l'ensemble du groupe.

Son équipe supervise, gère et administre toutes les activités caritatives du groupe.

Parmi ses actions figure l'initiative Tsebo Siyakhula, un partenariat instauré avec Christel House, une école basée au Cap, qui a créé une ferme maraîchère où parents et enseignants se forment et occupent en emploi en participant aux cultures. Tsebo achète les légumes produits et la ferme utilise les bénéfices dégagés pour rémunérer certains enseignants.

Achats

Tsebo centralise les achats de toutes ses divisions, des denrées alimentaires périssables aux produits d'épicerie, en passant par les produits chimiques et les articles de nettoyage, les uniformes de sécurité et les ampoules, ainsi que les services comme les contrôles antiparasitaires ou la blanchisserie, sur la plateforme en ligne MyMarket.

Les produits d'alimentation et les boissons représentent 60 % des dépenses du groupe, qui se sont élevées à 3,5 Mds de rands (260 M€) en 2017.

Les fournisseurs sont contractuellement tenus de fournir au groupe, à la demande de celui-ci, leurs licences, permis, rapports d'audit et notations sectorielles. Il est déjà arrivé au groupe de mettre fin à ses relations avec des fournisseurs qui ne remplissaient pas ses propres critères. Il peut le cas échéant contrôler lui-même ses fournisseurs.

Tsebo s'approvisionne à 99 % en Afrique du Sud (avec quelques multinationales), contribuant ainsi à l'économie locale. Il privilégie fortement les fournisseurs qui ont obtenu une note BEE élevée (voir plus haut).

Sécurité alimentaire des clients

Tsebo prépare environ 126 000 repas par jour dans 500 cuisines différentes.

Tsebo compte parmi ses clients des hôpitaux, des maisons de retraite et des écoles. L'équilibre nutritionnel des repas et la sécurité alimentaire s'avèrent par conséquent absolument essentiels pour Tsebo.

L'équipe de Tsebo Catering comprend 6 diététiciens et 29 agents de santé et de sécurité chargés de la sécurité alimentaire et de vérifier que le groupe respecte la législation alimentaire sud-africaine.

Tsebo Catering a élaboré des bonnes pratiques de fabrication qui portent sur différents aspects du cycle de vie des aliments. Elles sont fournies à chaque site et donnent lieu à des formations.

Cette division respecte la norme HACCP SANS 10 330 et est en cours de certification ISO 22 000.

Tsebo demande à des prestataires d'audit externes, comme QPro et LTL, d'effectuer des contrôles aléatoires tous les trimestres en réalisant différents types de prélèvements sur les sites (aliments, surfaces de travail et personnel). Les rapports établis lui sont ensuite transmis.

Les allégations d'intoxication alimentaire sont prises très au sérieux. Elles déclenchent un processus très rigoureux comprenant des analyses en laboratoire et des enquêtes et débouchant sur différentes mesures, telles que des formations ou une modification des politiques ou des bonnes pratiques de fabrication du groupe.

Tous les sites de restauration doivent posséder le certificat d'acceptabilité délivré par le bureau du ministère de la Santé de la commune où ils se trouvent. Aucun des sites de Tsebo ne s'est vu retirer ce certificat en 2017.

Méthodologie

Le présent rapport porte uniquement sur les opérations menées en Afrique du Sud, qui regroupe 83 % des effectifs.

Effectif : nombre des salariés de l'entreprise à la fin de l'année.

Taux d'embauche et taux de fins de contrat : nombre de contrats signés ou rompus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre divisé par le nombre d'employés à la fin de l'année.

Les employés formés désignent les employés ayant suivi une formation au cours de l'année. Certains en suivent plusieurs et sont comptabilisés plusieurs fois.

3.2.5 Mecatherm

3.2.5.1 Introduction

Mecatherm structure sa politique d'entreprise en s'appuyant sur le socle de ses 5 valeurs fondamentales définies début 2017. Ces valeurs ont été déterminées en impliquant les salariés de l'entreprise dans le cadre du processus Bien-Être, Efficacité et Performance (BEEP). Elles guident les initiatives, les décisions, les arbitrages et les comportements de toute l'entreprise au quotidien :

- **esprit d'équipe** - *partager les informations, les idées et les questions afin que ses succès soient accomplis ensemble ;*
- **audace** - *sur la base de son expérience et de ses acquis, encourager la curiosité et la créativité ;*
- **respect des engagements** - *mettre tout en œuvre pour tenir ses engagements et partager l'avancement de ses actions ;*
- **savoir-faire** - *chacun s'investit pour développer le savoir-faire individuel et collectif ;*
- **exemplarité** - *Un comportement et des actions au quotidien qui respectent et illustrent ses Valeurs.*

Mecatherm s'attache à faciliter la vie de ses clients et vise à être le fournisseur de solutions de référence au service de la boulangerie industrielle mondiale.

Ainsi, afin de permettre à ses clients historiques de gagner en efficacité, la société a développé des solutions d'optimisation des lignes de production. Elle a renforcé son offre de lignes de cuisson (« *Baking System* ») pour proposer des produits beaucoup plus variés que le pain classique, tels que le pain de mie, les croissants et le snacking. Elle a également développé des procédés pour produire du pain plus hydraté, moins cher à la production et présentant de meilleures qualités de conservation. La méthode porte d'ores et déjà ses fruits puisque, satisfaits, les clients passent de nouvelles commandes.

Par ailleurs, Mecatherm s'attèle à déployer son savoir-faire auprès de nouveaux clients, au sein des pays émergents où la consommation de pain est en plein développement avec l'écllosion d'une classe moyenne ayant de nouveaux modes de consommation. Pour ces clients spécifiques, Mecatherm a développé l'offre « *The Baguette Factory* » à travers laquelle elle propose une ligne complète de boulangerie industrielle et également une solution de financement ainsi qu'un support avec une société d'ingénierie pour fournir au client une usine clé en main avec un retour sur investissement rapide.

En 2017, ce fut par exemple le cas au Mozambique où Mecatherm a équipé une nouvelle usine de 4 lignes de production.

Des bureaux ont été ouverts au Mexique et en Malaisie courant 2017.

Après une année 2017 au cours de laquelle Mecatherm a installé 24 nouvelles lignes de production dans le monde amenant son total, à fin 2017, à 786 lignes de production installées dans 69 pays sur les 5 continents, 2018 et les prochaines années s'annoncent comme des années importantes. Dès 2018, Mecatherm s'apprête à franchir un nouveau cap et à passer à la vitesse supérieure. Cela passe par un renforcement des équipes pour disposer :

- d'une force commerciale puissante, par le lancement de nouveaux produits et par la mise en place d'une nouvelle image, en adéquation avec la dynamique et le rayonnement de la société ;
- d'une organisation opérationnelle concentrée sur ses quatre métiers (boulangier et architecte au sein des segments ; équipementier au sein des unités de production ; services au sein du service après-vente) évoluant principalement selon les axes suivants :
 - un *focus* des segments sur les avant-projets et un renforcement de leur expertise de boulangier-architecte en central tout en ayant une approche locale au plus près des besoins du client ;
 - une plus forte spécialisation des unités de production avec les UP four de Wisches et mécanisation de Montilliers expertes des *Baking Systems* d'une part et l'UP Barembach orientée vers une activité de services (production de kits d'*upgrade* de lignes et de *retrofits* d'équipements) intégrant l'activité de prototypage d'autre part ;
 - grâce à la fusion Mecatherm/Gouet, les ressources d'exécution des projets seront mutualisées.

Enfin, Mecatherm s'est doté d'une nouvelle identité visuelle apportant une touche de modernité à l'image de l'entreprise et correspondant à la nouvelle phase dans laquelle la société s'engage, tout en conservant les fondamentaux qui ont marqué son histoire.

3.2.5.2 Note méthodologique

Les informations présentées dans ce rapport incluent les informations matérielles de l'article R.225-105-1 du Code du commerce, représentatives de l'activité de Mecatherm.

Périmètre et méthodes de consolidation

Les indicateurs-clés sélectionnés pour ce rapport sont consolidés sur le périmètre des entités suivantes : TMG SAS et Mecatherm SA (établissement de Barembach-Wisches et établissement de Montilliers).

Pour chaque indicateur, une méthodologie précise de calcul est définie. La collecte des données est réalisée *via* des fichiers de *reporting* validés par le groupe, notamment issus du logiciel de paie et du logiciel de gestion des temps.

Responsabilités et contrôles

La production des données sociales, sociétales, sécurité et environnementales est de la responsabilité du département ressources humaines de Mecatherm.

Précisions sur les indicateurs reportés

Sont précisées pour les indicateurs suivants, les définitions et les méthodologies de *reporting* suivies.

Indicateurs sécurité (incluant les contrats de professionnalisation et les apprentis, et hors intérimaires)

Le taux de fréquence des accidents au travail avec arrêt est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur ou égal à un jour, survenus au cours d'une période de douze mois, par million d'heures travaillées.

Les accidents de trajet domicile-lieu de travail ne sont pas pris en compte dans cet indicateur

Indicateurs sociaux

Effectifs totaux

Sont considérés comme effectifs totaux les employés ayant un contrat de travail (CDI ou CDD) avec le groupe Mecatherm au dernier jour calendaire du mois.

Embauches & départs

Les conversions de CDD en CDI ne rentrent pas dans le comptage, que ce soit en termes d'embauche ou de départ.

Rémunération

L'ensemble des rémunérations prend en compte les salaires, les charges sociales et les congés.

Taux d'absentéisme (incluant les contrats de professionnalisation et les apprentis, et hors intérimaires)

Il s'agit du nombre d'heures d'absence⁽¹⁾ sur le nombre d'heures théoriquement travaillées.

(1) Le taux d'absentéisme calcule le rapport entre les jours d'absence (à la fois rémunérés et subis) et les jours de travail initialement prévus. Sont inclus dans les jours d'absence : les absences maladie, les accidents du travail, les accidents du trajet, les maladies professionnelles et les absences injustifiées. Sont exclus des jours d'absence : les congés maternité/paternité/adoption et congés parentaux, les congés autorisés et payés (événements familiaux ; préavis non effectué...), les absences pour congé sans solde, les congés sabbatiques, les congés pour création d'entreprise, les absences pour formation, les congés annuels/RTT/jours de récupération et les jours fériés.

Émissions de gaz à effet de serre

Les émissions de gaz à effet de serre des scopes 1, 2 et 3 publiées dans ce rapport ont été calculées à l'aide des facteurs d'émissions disponibles sur le site de l'ADEME en février 2018.

3.2.5.3 Informations sociales

Les implantations du groupe Mecatherm sont situées en France : en Alsace (Barembach et Wisches, 67), dans les Pays de la Loire (Montilliers, 49) et en Ile de France (Paris, 75).

Au 31 décembre 2017, le groupe employait 422 salariés, contre 459 au 31 décembre 2016. La majorité des contrats est à durée indéterminée et à temps plein, le taux de CDD au 31 décembre 2017 était de 3,6 % (en baisse par rapport au 31 décembre 2016, date à laquelle le taux était de 8 %). Le groupe souhaite maintenir une proportion de CDD à 5 % maximum. L'effectif total du groupe est composé à 23,5 % de cadres et à 76,5 % de salariés non-cadres. La proportion de femmes est de 12,1 % de l'effectif total. La proportion de travailleurs handicapés dans l'effectif total est de 2,1 % contre 2,0 % l'année précédente.

En 2017, le groupe a comptabilisé un *turnover* de 9,2 % contre 28 % en 2016. Cette forte diminution s'explique notamment par :

- le déploiement du projet BEEP (Bien-Être, Efficacité et Performance) avec un processus d'intégration et de mise en progression des collaborateurs ;
- la mise en place d'une bourse de l'emploi favorisant la mobilité interne ;
- un nombre de recrutements équilibré au regard du nombre de départs ;

Le groupe a pour objectif de maintenir un taux inférieur à 10 %, notamment par le déploiement des actions suivantes :

- la poursuite du projet Bien-Être, Efficacité et Performance ;
- le déploiement d'une grille de coefficients d'entrée et de coefficients cibles pour les postes non-cadres permettant la reconnaissance et la valorisation des rôles et responsabilités tenues au fur et à mesure de la montée en compétences.

Le nombre de licenciements a été de 3. Le taux d'absentéisme en 2017 est de 3,9 % contre 2,4 % en 2016. Cette hausse est principalement liée à des absences de longue durée liées à des pathologies lourdes sans rapport avec les conditions de travail.

Rémunérations

En 2017, l'augmentation des rémunérations s'est traduite par une augmentation « coût de la vie » de 0,6 % à laquelle se sont ajoutées des augmentations individuelles. La grille de rémunération des métiers en tension (monteurs itinérants et automaticiens) a été revue à la hausse afin de faciliter les recrutements et réduire le *turnover*. En outre, l'ensemble des collaborateurs (hors TMG)

bénéficie de la participation aux résultats de l'entreprise selon les modalités légales.

La masse salariale a augmenté de 7,3 %. Cette hausse s'explique notamment par la hausse de l'effectif moyen en 2017.

Enfin, la société envisage de mettre en place, à compter de l'année 2018, un accord d'intéressement visant à améliorer les résultats de l'entreprise en y associant les salariés.

Organisation du temps de travail

Le temps de travail effectif est de 37 heures/semaine pour l'effectif non cadre (hors itinérants et agents de maîtrise), soit trois semaines à 39 heures et une semaine à 31 heures par l'octroi d'un jour de RTT de 8 heures. Pour le personnel-cadre et les salariés non cadres itinérants et agents de maîtrise, il est appliqué un forfait de 218 jours de travail par an. 1,9 % de l'effectif total est concerné par du temps partiel, pour des motifs de congé parental ou aménagement du temps de travail thérapeutique.

Mecatherm a pour projet de mettre en place les horaires individualisés permettant d'accorder plus de flexibilité aux collaborateurs.

Aussi, afin de pallier les variations de l'activité, Mecatherm envisage de mettre en place un accord d'entreprise relatif à l'annualisation du temps de travail de manière à lisser l'impact des pics et des creux d'activité inhérents au fonctionnement en "mode projets" auquel l'entreprise est soumise.

Relations sociales

Le dialogue social s'organise principalement *via* les instances représentatives du personnel sur les différents sites.

L'établissement de Montilliers dispose d'une Délégation Unique du Personnel (DUP) ; les sujets « hygiène et sécurité » sont pris en charge par le CHSCT.

Le site de Barembach-Wisches dispose d'un comité d'établissement et d'un CHSCT.

Le groupe applique les accords de branche et l'ensemble des collaborateurs bénéficient de la convention collective du secteur.

Les prochaines élections professionnelles auront lieu en avril 2018. Seront mis en place deux CSE (Comité social et économique) d'établissement et un CSE central à la suite de la fusion-absorption de Gouet SAS dans Mecatherm SA fin 2017.

Formation

41 % des salariés ont suivi une formation en 2017, pour un total de 5 652,5 heures de formation. Mecatherm souhaite maintenir son objectif de développement du plan de formation au-delà du minimum légal et souhaite notamment recourir à des formations liées au développement des compétences spécifiques à chaque activité.

Les formations sont planifiées et suivies par les services RH internes de chaque établissement. Les thématiques des actions de formation réalisées annuellement sont majoritairement liées aux domaines techniques, à la sécurité (exemples : formations à la conduite de chariots élévateurs, habilitations électriques ou formation des sauveteurs secouristes du travail) et aux langues étrangères. Sont également organisées annuellement des formations pour le maintien des connaissances métier.

Depuis 2016, une formation en management de 4 jours a commencé à être dispensée à tous les managers de Mecatherm dans le cadre du projet Bien-Être, Efficacité et Performance (BEEP) et a été finalisée en 2017.

Non-discrimination

Mecatherm affirme sa volonté de maintenir un taux constant de travailleurs handicapés dans ses effectifs et ouvre ses postes en recrutement à l'embauche de personnes handicapées, au besoin en adaptant le poste de travail. En 2017, 2,1 % de ses effectifs étaient reconnus travailleurs handicapés.

Mecatherm souhaite développer sa politique d'embauche et de maintien dans l'emploi des travailleurs reconnus handicapés en :

- ouvrant, si cela est possible, les postes à pourvoir aux personnes handicapées en les adaptant ;
- assurant une aide aux salariés souhaitant se faire reconnaître handicapés ;
- travaillant avec la Médecine du Travail et les organismes d'insertion ;

Santé et sécurité

L'évolution des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, au cours des trois dernières années, n'étant pas satisfaisante, Mecatherm souhaite travailler de manière prioritaire sur le thème de la sécurité en vue d'améliorer ses résultats en la matière.

Indicateurs sécurité	2017	2016	2015
Taux de fréquence	19,3	9	29
Taux de gravité	0,59	0,29	1,02

80 % des accidents du travail étant liés à des comportements inadaptés (heurts/chocs ; non-respects de consignes de sécurité ; absence de vigilance ; précipitation ; gestes et postures inadaptés ; pratiques inadaptées, etc.), Mecatherm entend réduire les accidents du travail en se focalisant sur la formation et sur la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs en vue de développer et ancrer une véritable culture sécurité.

Pour ce faire, courant 2017, Mecatherm a lancé le projet MECASURE. Cette méthode repose sur une posture managériale bienveillante et le feedback positif. Elle a été testée sur une zone « pilote », ce qui a permis de capitaliser sur un retour d'expérience permettant d'envisager un déploiement généralisé sur la base des meilleures pratiques en 2018 :

- adaptant les postes de travail des salariés reconnus handicapés ou ayant des restrictions médicales.

De plus, Mecatherm a renouvelé son engagement d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, par la signature d'un nouveau plan d'action en 2017, en collaboration avec les instances représentatives du personnel.

En outre, Mecatherm a souhaité adopter une politique de gestion des âges et pour ce faire, s'est concertée à plusieurs reprises avec ses représentants du personnel, en vue d'établir un plan d'action relatif au « contrat de génération ». Ce plan d'action triennal vise à définir des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Malgré la suppression légale de cette obligation, Mecatherm souhaite maintenir ses engagements en termes d'insertion durable des jeunes et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Enfin, l'ensemble du service RH a bénéficié, en avril 2017, d'une formation relative à la « non-discrimination à l'embauche ». Par la suite, toujours sur 2017, tous les managers ont été sensibilisés à la « non-discrimination à l'embauche » lors du déploiement du processus RH relatif au recrutement dans le cadre du projet BEEP (Bien-Être, Efficacité et Performance) dans la mesure où ils sont tous susceptibles de prendre part à des entretiens au cours de processus de sélection de candidats.

1. Pratiques managériales au service de la sécurité au travail et reposant avant tout sur une approche simple et à mettre en œuvre au quotidien au regard de l'application des basiques managériaux inculqués au travers du projet BEEP (Bien-Être, Efficacité et Performance), ainsi que sur une approche protectrice des collaborateurs ;
2. Support du service HSE et de correspondants sécurité formés au sein de chaque service.

La mise en œuvre de ce plan d'action doit permettre d'abaisser durablement le taux de fréquence et le taux de gravité pour tendre progressivement vers le zéro accident du travail.

3.2.5.4 Informations environnementales

Consommation d'eau et d'énergie

L'activité sur les sites - conception et assemblage de machines et lignes de production - a peu d'incidence sur l'environnement.

Le groupe réalise un suivi des consommations d'eau et d'énergie sur ses trois sites. Le tableau suivant présente les indicateurs suivis :

Les actions déjà entamées depuis 2014 ont été poursuivies en 2017 pour obtenir des résultats similaires à ceux encourageants de 2016.

Indicateurs	2017	2016	2015	2014	2013
Énergie directe (gaz) ⁽¹⁾ MWh	4 848	4 674	4 341	3 075	4 686
Énergie indirecte (électricité) MWh	1 492	1 438	1 503	1 412	1 380
Eau m ³	2 082	2 039	2 724	3 006	1 957

(1) PCS.

Pour ce qui concerne les autres consommations d'énergie, elles ont atteint les niveaux ci-dessous en 2017 :

- consommation de propane : 65 052 kWh ;
- consommation de gasoil : 147 588 Litres.

Gestion des déchets

Dans le cadre de la gestion de ses déchets, Mecatherm réalise un inventaire des déchets produits sur ses sites, présentés dans le tableau suivant :

Type de déchets (en tonnes produites)	2017	2016	2015	2014	2013
DIB (déchets industriels banals) ⁽²⁾	59	45	119	99	85
Papiers cartons plastiques ⁽²⁾	11	60			
Bois ⁽²⁾	59	103	60	53	50
Acier et Inox ⁽²⁾	43	119	52	75	81
Fermentescibles (pain, pâtes, farine) ⁽¹⁾	61	54	59	97	11
Spéciaux (électroniques, électriques)	0,2	-	1,9	1,1	-

(1) La production de déchets de fermentescibles est liée au nombre de démonstrations effectuées dans l'année et également au type de démonstration.

(2) La production de déchets DIB, bois et acier/inox varie en fonction de l'activité.

La totalité des déchets est collectée, recyclée, éliminée et/ou valorisée par des entreprises de traitement des déchets.

Optimiser l'utilisation des matières premières

L'optimisation de l'utilisation des matières premières n'est pas un véritable enjeu pour le groupe, du fait de la nature de son activité.

Néanmoins, Mecatherm veille à gérer au mieux ses consommations de papier, par le biais notamment d'une sensibilisation de ses salariés par voie de notes et d'affichage, et d'un paramétrage informatique permettant d'éviter tout gaspillage.

Dans le cadre de la gestion de ses consommations de papier, Mecatherm réalise un suivi des consommations présentées dans le tableau suivant :

Consommation (en tonnes)	2017	2016	2015	2014	2013
Papier	6,7	8,4	8,9	9,7	10,3

La mise en place de l'outil informatique Office 365 en 2017 permet une dématérialisation plus simple et contribue également à la baisse de la consommation de papier.

Mecatherm a mis en place un système de recyclage du papier fin 2015.

Changement climatique

Les activités de Mecatherm ne sont pas directement impactées par les conséquences du changement climatique.

Biodiversité

Aucun impact sur la biodiversité n'a été identifié dans le cadre des activités de Mecatherm.

Les principales émissions de gaz à effet de serre générées par les activités de Mecatherm en 2017 sont donc, par ordre d'importance :

Émissions de Gaz à Effet de Serre (GES)

Mecatherm a réalisé en 2016 une estimation de tous ses postes d'émissions indirectes tels que définis dans le *GHG Protocol* pour ses activités.

Parmi les 15 postes d'émissions définis dans le *GHG Protocol*, les émissions indirectes de GES (Scope 3) considérées comme significatives par Mecatherm sont les suivantes :

- les émissions liées à l'utilisation des produits vendus ;
- les émissions liées aux achats de produits entrant dans les procédés industriels (acier, aluminium, cuivre, zinc, plastiques, composants électroniques, produits chimiques...).

Scope d'émission	Source	Émissions (en tonnes équivalentes CO ₂)
Scope 3	Utilisation des produits vendus	627 120
Scope 3	Achat d'acier	7 436
Scope 1	Combustion de gaz naturel sur site	1 062
Scope 2	Consommation d'électricité	97
Scope 3	Autres achats de matières	2 781
TOTAL		638 496

3.2.5.5 Informations sociétales

Implication en faveur de l'emploi et du développement régional

Mecatherm n'assure plus la fabrication de pièces depuis plus de quinze ans ; la production de ses pièces est entièrement confiée à des partenaires sous-traitants, hautement spécialisés et travaillant sur la base de cahiers des charges précis. Les ateliers sont donc dédiés au montage et à l'assemblage des pièces et sous-ensembles fabriqués par les sous-traitants, implantés localement pour une bonne partie d'entre eux.

32 % du chiffre d'achats du groupe est réalisé auprès de fournisseurs locaux en 2017.

Le recours à la sous-traitance permet une plus grande souplesse dans la gestion des pics et des creux d'activité ; elle engendre par ailleurs indirectement l'emploi d'un grand nombre de salariés au niveau local. Ainsi, les achats « pièces sur plan, pièces catalogue et

sous-traitance usine » sont estimés avoir généré en 2017 la création de 96,5 emplois indirects auprès des 35 principaux fournisseurs locaux du groupe.

Dialogue régulier avec la société civile

Mecatherm poursuit son engagement proactif en matière d'éducation et d'enseignement puisqu'elle organise très régulièrement des visites d'usine afin de sensibiliser le jeune public aux métiers de l'industrie. De nombreuses interventions sont également mises en œuvre directement dans les collèges et les lycées, permettant ainsi des échanges avec les jeunes en recherche d'une orientation professionnelle, ainsi que dans les établissements d'enseignement supérieur, des écoles d'ingénieurs, assurant ainsi la transmission de savoirs et de savoir-faire propres à l'industrie. Mecatherm intègre également régulièrement des apprentis et des stagiaires, visant ainsi à rapprocher les pratiques scolaires des besoins pragmatiques du marché de l'emploi.

De plus, Mecatherm travaille régulièrement avec les associations régionales d'insertion et a renforcé sa collaboration avec Pôle Emploi et les Chambres de Commerce et d'Industrie.

En outre, les relations avec les populations riveraines représentent toujours un enjeu majeur pour Mecatherm, qui tient à renforcer sa visibilité et sa communication, *via* les médias locaux notamment.

Enfin, Mecatherm entretient des relations avec des organisations locales ou régionales (visites d'usine pour des patrons d'entreprises locales, réunions avec des instances représentant l'État comme les services d'urgence locaux).

Sous-traitance et fournisseurs

La production des pièces pour les machines à livrer est entièrement confiée à des partenaires sous-traitants, hautement spécialisés et travaillant sur la base de cahiers des charges précis. En effet, l'entreprise n'assure plus, et ce depuis de nombreuses années, la fabrication de pièces pour les lignes destinées aux clients. Les ateliers sont exclusivement dédiés au montage et à l'assemblage des pièces et sous-ensembles fabriqués par les sous-traitants.

Le volume total des achats « pièces sur plan, pièces catalogue et sous-traitance usine » pour l'ensemble de la société a atteint plus de 39,2 M€ en 2017.

Les pièces fabriquées à façon, la tôlerie, la mécano-soudure et l'usinage constituent 49 % des familles d'achats de la société. Les tableaux électriques et ses composants représentent 12 % de ces familles et les systèmes de transmission et cinématique, près de 8 %.

Les fournisseurs sont soigneusement sélectionnés et font l'objet d'audits portant aussi bien sur la performance industrielle, les conditions de travail pour les salariés ainsi que sur le respect des normes environnementales.

La société n'assure pas le transport des équipements vendus aux clients. Elle fait appel à des prestataires externes. En revanche, la société assure le montage et la mise en service des lignes sur les sites des clients.

Loyauté des pratiques

Mesures prises en faveur de la sécurité des consommateurs

Mecatherm produit des équipements aux normes standards. À réception des équipements, le client reste seul responsable de l'application des normes locales en vigueur en matière de production agroalimentaire. Mecatherm veille néanmoins, à assister ses clients, lorsqu'ils en font la demande, pour la mise en œuvre de mesures visant à la sécurité et la santé des consommateurs. Par exemple, ces demandes peuvent concerner l'utilisation de certains types de matériaux propres à l'agroalimentaire, ou l'achat de détecteurs à installer sur les lignes de production (ex. : détecteurs de métaux).

La sécurité alimentaire est un des arguments de fond du développement de la boulangerie industrielle.

Tous les matériaux qui peuvent entrer en contact direct ou indirect avec les denrées alimentaires sont certifiés. Des détecteurs de corps étrangers sont installés en fin de ligne. Les procédés automatiques utilisés par Mecatherm limitent voire éliminent totalement tout contact manuel avec les aliments. Certains clients, notamment dans les pays en voie de développement, en font d'ailleurs un argument commercial pour montrer que les procédés industriels garantissent des conditions d'hygiène élevées.

Mais au-delà de cela, les procédés que Mecatherm met en œuvre visent à travailler des pâtes toujours plus naturelles, avec toujours moins d'améliorants. Ceci est particulièrement apprécié dans de nombreux pays en voie de développement où, pour des raisons économiques, les boulangers utilisent des ingrédients artificiels pour donner un meilleur aspect au pain ou une meilleure conservation. Les procédés mis au point par Mecatherm, qui permettent de travailler des pâtes plus hydratées et plus fermentées, donnent les mêmes résultats sans additifs artificiels, qui sont connus pour provoquer des affections.

Sécurité des équipements Mecatherm

Dans la mesure où Mecatherm est fabricant de machines avec le marquage CE, elle est responsable de la sécurité des produits qu'elle met sur le marché et est soumise aux directives européennes. Dans ce cadre, la société travaille à améliorer continuellement la sécurité de ses équipements à tous les stades du cycle de vie des machines, de la conception jusqu'au démantèlement en passant par l'installation et l'utilisation des produits.

Prévention de la corruption

Mecatherm prend en compte les enjeux liés à la prévention de la corruption.

Afin de pouvoir contrôler leurs agissements, chaque commercial est sous la responsabilité d'une personne hiérarchiquement supérieure et doit compléter tous les jours le *reporting* de son activité à l'aide d'un outil de sécurisation du processus commercial : le CRM (*Customer Relationship Management*) qui permet la gestion des données clients et des activités commerciales en général et d'intégrer le critère de corruption afin de faire apparaître le niveau de risque et le classement du pays selon l'indice de Perception de la Corruption calculé par Transparency International en particulier.

Également, une note de service faisant référence à la corruption dans les pays sensibles est remise aux salariés itinérants. Cette note comprend des mesures de précaution à suivre durant leurs déplacements.

Code éthique et de conduite

Enfin, un Code éthique et de conduite a été mis en place en novembre 2017 et a pour objet de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à des pratiques éthiques. Il invite les collaborateurs à se comporter de façon exemplaire, intègre et digne, et à agir dans le respect de l'éthique.

Ce Code éthique et de conduite encadre notamment les rapports à autrui, la responsabilité personnelle, les acceptations de cadeaux, gratifications, d'invitations et de ristournes, les conflits d'intérêts, les conduites à adopter s'agissant des questions pécuniaires, de corruption, les trafics d'influence, l'utilisation des biens et services de l'entreprise, les achats à des fins privées, les comportements au travail, les bonnes pratiques, etc.

Engagement en faveur des droits de l'Homme

Mecatherm s'engage à ne pas recourir au travail des enfants ni au travail forcé.

Une vérification par courrier recommandé est opérée par Mecatherm, lors de chaque conclusion d'un contrat de sous-traitance ou de prestation de service portant sur un montant d'au moins 5 000 €, puis semestriellement, auprès de ses sous-traitants afin de s'assurer notamment que ces derniers respectent les prescriptions du Code du travail, et plus généralement qu'ils appliquent les dispositions juridiques et sociales françaises.

3.2.6 CSP Technologies

Introduction

CSP Technologies (CSP) est une entreprise scientifique et d'ingénierie d'envergure qui fournit des solutions polymériques novatrices et personnalisées destinées à protéger des produits fragiles. Elle conçoit et fabrique des solutions brevetées d'emballage sur mesure destinées à l'industrie pharmaceutique pour les produits sensibles à l'humidité et/ou à l'oxygène et s'impose de plus en plus sur le marché final de la sécurité alimentaire. Elle est le leader mondial dans le domaine de la protection des bandelettes de tests destinées aux diabétiques (flacons et conteneurs en plastique dessiccateur) et s'appuie sur le processus de qualité Six Sigma.

CSP Technologies est un *leader* mondial de la fourniture de produits et de solutions d'emballage innovantes et de grande qualité qui apportent à ses clients un avantage concurrentiel et leur permettent de protéger efficacement leurs produits sensibles.

CSP conçoit et commercialise des solutions et des services destinés à résoudre les problèmes de conditionnement rencontrés par différents secteurs, tels que la pharmacie, la délivrance de médicaments transdermiques, l'agroalimentaire et l'électronique.

Les valeurs fondamentales de CSP sont les suivantes :

- **livraison** - fournir à ses clients dans les délais prévus de gros volumes de produits répondant à leurs spécifications et gérer les produits de leur conception à leur commercialisation ;
- **innovation** - mettre au point de nouvelles technologies et proposer des concepts novateurs dans les domaines de la science des matériaux, de l'extrusion de feuilles, du thermoformage et du moulage complexe ;
- **social** - accompagner ses salariés tout au long de leur carrière afin qu'ils disposent des connaissances et des capacités technologiques nécessaires pour aider les clients ;
- **efficience** - améliorer continuellement la qualité et diminuer les coûts grâce à un système de production au plus juste (lean manufacturing), à l'optimisation des processus de fabrication et à la mise en place d'initiatives améliorant la productivité dès la conception.

Présence

CSP compte trois usines situées en France, en Alabama et en Géorgie (États-Unis). Toutes ses usines fabriquent des emballages et des composants plastiques pour différents secteurs, en particulier le médical et l'alimentaire.

CSP possède en outre des bureaux de représentation dans plusieurs pays, où sont en général menées les activités de vente et de marketing. Son siège se situe dans l'État de New York (États-Unis).

Principaux changements

Maxwell Chase Technologies, LLC, achetée par CSP en mars 2016, est incluse dans les indicateurs KPI 2017.

Social

Afin de pouvoir miser sur l'innovation et la livraison, CSP accorde une place essentielle aux ressources humaines et au recrutement, qui lui permettent ainsi de déployer les talents dans les secteurs appropriés de son activité.

Emploi

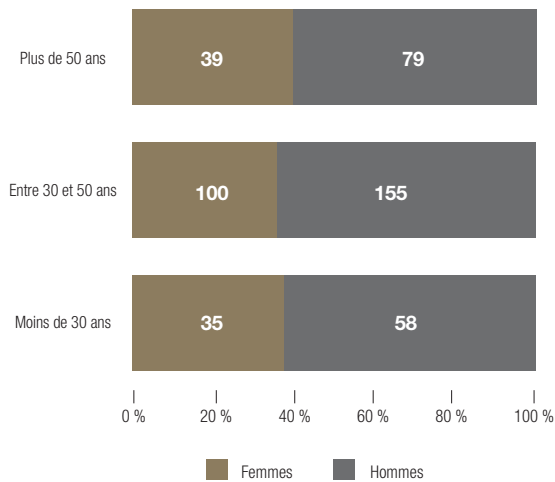
Au 31 décembre 2017, CSP comptait 446 salariés à temps plein et à temps partiel. La majorité d'entre eux travaillent sur ses principaux sites de fabrication, aux États-Unis et en France. L'augmentation des effectifs par rapport à 2016 (379 personnes) s'explique par la croissance de l'entreprise et l'ajout, au 31 décembre 2017, de 38 personnes issues de Maxwell Chase Technologies, LLC.

CSP emploie en outre du personnel temporaire par l'intermédiaire d'agences intérimaires afin de répondre à l'évolution de la demande dans son activité (personnel ne figurant pas dans les chiffres ci-dessus).

Répartition géographique et démographique des effectifs

Effectifs (au 31 décembre)	2017	2016
États-Unis - Alabama, Géorgie et New-York	345	267
France - Niederbronn	121	112

Répartition démographique des effectifs 2017



Évolution des effectifs

Il est indispensable pour CSP d'employer et de fidéliser un personnel de grande qualité. Ainsi la société offre des rémunérations et des plans d'intéressement concurrentiels, revus régulièrement par la Direction.

De plus pour fidéliser ses salariés, CSP applique une politique d'égalité des chances en leur proposant un environnement de travail sûr, juste, honnête et ouvert.

Le taux d'absentéisme au sein de CSP est inférieur aux niveaux normaux du marché.

Monde	2017	2016
Taux de rotation	10 %	9 %
Taux d'embauche	20 %	16 %
Nombre de salariés temporaires embauchés pour une durée indéterminée (hors stagiaires)	47	24

Formation

CSP propose à ses salariés des formations dans leur domaine d'activité. Elles sont dispensées en interne par des prestataires externes aux salariés en poste ou nouvellement arrivés. Parmi les formations les plus marquantes organisées en 2017 figurent notamment :

- des formations à la vente et aux fonctions de direction ;
- des formations sur la sécurité alimentaire ;
- des formations sur la lutte contre la corruption ;
- des cours techniques en électricité, sur l'utilisation des véhicules ou les processus de fabrication.

Neuf salariés CSP sont certifiés Black Belt Six Sigma (ils étaient 6 en 2016).

Santé et sécurité

Un grand nombre des salariés participant directement au processus de fabrication, la promotion de la santé et de la sécurité constitue un objectif prioritaire de l'équipe dirigeante. Des procédures de révision internes relatives à la santé et la sécurité sont réalisées régulièrement, en particulier dans les domaines suivants :

- formations actualisées et pertinentes pour les salariés confrontés à des situations à risques ;
- respect des règles locales et internationales en matière de santé et de sécurité ;
- analyse et examen introspectif des incidents.

Ces différentes mesures permettent de réduire le nombre d'accidents avec arrêt dans l'entreprise. En 2017, le taux de fréquence des accidents avec arrêt est de 14,64 et leur taux de gravité est de 22,53.

Accidents et arrêts de travail

Monde	2017	2016
Nombre d'accidents avec arrêt	13	6
Nombre de jours d'arrêt	100	29

Relations avec les organisations professionnelles

Dans le cadre de son engagement à embaucher et fidéliser des talents, CSP travaille en collaboration avec les institutions locales, telles que les collèges et les universités aux États-Unis. Dans le cadre de ces partenariats, la société propose des stages rémunérés à plusieurs personnes par an. Ces stages peuvent se dérouler dans la recherche et développement, la conception, l'ingénierie ou l'assurance qualité.

CSP participe par ailleurs à des séances d'information dans les établissements d'enseignement locaux aux États-Unis et propose des visites de ses usines aux étudiants universitaires concernés.

La société a poursuivi cette année ses partenariats avec des institutions pour élaborer et tester de nouvelles technologies. Elle a en particulier financé plusieurs équipes de conception dans des établissements d'enseignement aux États-Unis. Elle s'est notamment associée avec des laboratoires de recherches de grandes institutions universitaires pour réaliser des essais et collaborer à la mise au point de technologies dans les domaines dans lesquels elle ne possède pas l'expertise nécessaire pour tester en interne certaines innovations technologiques.

Environnement

CSP veille à respecter les lois et réglementations environnementales en vigueur.

Grâce à ses innovations et à ses processus de fabrication, CSP vise à accroître l'efficacité de ses opérations afin de réduire son empreinte écologique et diminuer ses déchets et ses émissions polluantes.

Matières premières et gestion des déchets

En 2017, CSP a continué à se concentrer sur la réduction des déchets et rebuts produits grâce à l'amélioration de ses processus de fabrication.

Les principales matières premières utilisées par CSP sont des produits pétrochimiques, en particulier des résines de polypropylène. La société recherche en permanence des moyens de diminuer la quantité de matières premières employée en optimisant l'efficacité de sa production et en fabriquant ses produits selon les spécifications précises de ses clients.

Elle utilise essentiellement des matériaux qui peuvent être recyclés dans le processus de fabrication interne ou revendus à des opérateurs externes pour être retraités. Les rebuts non recyclables

sont ceux qui proviennent de matériaux qui ont été en contact ou mélangés avec d'autres lors du processus de production.

CSP privilégie plusieurs projets liés à la diminution de l'utilisation des matières premières et du volume des rebuts/déchets :

- introduction de nouvelles lignes de fabrication dotées de processus novateurs pour réduire la quantité de matériaux utilisés pour la production et séparer la production des différents composants, ce qui permet de diminuer les contaminations entre

les différents matériaux. L'équipe dirigeante estime que cette initiative augmentera fortement la quantité de matériaux qui pourra être retraitée en interne pour la fabrication ;

- offre d'une large sélection de produits contenant diverses quantités de résines pétrochimiques afin d'adapter précisément la quantité de matières premières utilisée aux besoins des clients. Une telle offre diminue le nombre de cas où les clients doivent acheter des produits comportant une quantité inutile de matières premières et augmente la rentabilité de CSP.

Consommation de matières premières et déchets

Monde	2017	2016
Matières premières consommées (tonnes)	12 892	10 879
Rebuts de matières premières, de produits intermédiaires et de produits finis (tonnes)	840	760
Autres types de déchets : emballages, ordures, etc. (tonnes)	690	566

Le volume des rebuts et des déchets a augmenté, dans le sillage de la croissance de l'entreprise. CSP a notamment mis en place cette année une nouvelle ligne de thermoformage. Le démarrage de cette ligne de production a entraîné la production d'un volume de rebuts supérieur à la normale, avant que les ajustements nécessaires ne soient effectués. CSP a également changé le site de fabrication de plusieurs de ses opérations en 2017, ce qui a occasionné un volume de déchets proportionnellement plus important.

Énergie et changement climatique

L'électricité est la principale énergie utilisée par CSP dans son processus de fabrication. La société utilise également du gaz naturel, des carburants automobiles, ainsi que d'autres sources énergétiques dans une moindre mesure. Elle n'a pas relevé de risque particulier associé à l'adoption d'une possible législation sur le changement climatique.

Consommation d'électricité et émissions de GES du scope 2

Monde	2017	2016
Consommation d'électricité par an (MWh)	49 272	43 186
Émissions de GES du scope 2 (tonnes d'équivalents CO2)	22 188	19 652

La consommation d'électricité a augmenté entre 2016 et 2017, principalement en raison de l'installation de la nouvelle ligne de thermoformage indiquée ci-dessus. L'ajout de Maxwell Chase au périmètre de *reporting* 2017 n'a pas eu d'incidence majeure (2017 : 354 MWh, 2016 : 0 MWh).

En 2018, CSP analyse les émissions de GES du scope 3, telles que définies par le *GHG Protocol*, et met en œuvre des outils permettant de suivre ces émissions. Parmi les 15 sources d'émission de scope 3 citées par le *GHG Protocol*, les achats de matières premières (en particulier les résines de polypropylène) et les biens d'équipement figurent parmi les plus importantes identifiées par l'entreprise. CSP considère que les émissions du scope 1 ne sont pas importantes.

Initiatives destinées à accroître l'efficacité énergétique

Les principaux projets destinés à accroître l'efficacité énergétique menés en 2017 sont les suivants :

- remplacement des lumières des places de parking par des LED et des caméras de surveillance par des appareils plus sobres en énergie, entraînant une baisse de consommation d'environ 6,1 MWh (Alabama) ;
- remplacement des serveurs de réseau par de nouveaux serveurs refroidis par l'air ambiant, entraînant une baisse de consommation d'environ 24,2 MWh (Alabama) ;
- construction d'un nouveau bâtiment de plus de 9 200 m², doté d'une isolation en mousse écoénergétique, de LED et de

détecteurs de mouvement permettant de diminuer la consommation énergétique (Alabama).

Santé des consommateurs

Consciente de l'importance de protéger la santé des consommateurs, CSP utilise généralement pour ses emballages des matières premières inertes et considérées comme inoffensives. Un grand nombre des clients du secteur médical de la société sont réglementés par des organismes comme la FDA et doivent respecter un cadre strict.

Divisions des produits médicaux et sans ordonnance

CSP vend et distribue généralement ses emballages à des clients qui doivent ensuite obtenir une approbation réglementaire de leurs produits visant à la fois le conditionnement et le contenu. Aux États-Unis, nombre de ses clients sont ainsi soumis aux réglementations de la FDA. La société travaille en collaboration avec ses clients pour s'assurer que les produits répondent précisément à leurs spécifications et applique plusieurs normes ISO pour attester de la qualité de ses produits. Ses systèmes d'inspection à la pointe de la technologie peuvent notamment garantir qu'une très grande proportion des produits expédiés aux clients répond à leurs spécifications (les produits peuvent par exemple être vérifiés un par un pour repérer d'éventuels défauts, tester la force d'ouverture des couvercles, etc.). CSP associe ces technologies à des techniques de fabrication comme Six Sigma pour diminuer le nombre de défauts. Elle collabore également étroitement avec ses clients pour qu'ils satisfassent à leurs obligations réglementaires et réalise des tests scientifiques de ses produits dans des instituts de recherche et universitaires.

Division agroalimentaire

Aux États-Unis, CSP dispose d'un site enregistré auprès de la FDA pour la production d'emballages agroalimentaires en Alabama. Le site de Maxwell Chase en Géorgie, États-Unis, bénéficie de la *NSF Food Safety Certification* pour les emballages. Ces deux sites font régulièrement l'objet d'inspections et de contrôles. La société détient notamment les certifications suivantes :

- *FDA Food Facility Registration* (États-Unis) ;
- *Halal Food Production Certification* (États-Unis) ;
- *NSF Food Safety Certification - BRC Packaging* (États-Unis).

En 2017, CSP a également formé plusieurs de ses salariés au système de sécurité alimentaire HACCP pour atténuer les risques liés à la production d'emballages alimentaires.

Mise en conformité/Réglementation

Compte tenu de l'envergure internationale des activités de CSP, la direction de la société doit respecter les lois, les réglementations

et les codes déontologiques en vigueur (tels que les réglementations sur les Droits de l'homme et l'égalité sur le lieu de travail et la législation sur l'environnement).

Éthique de l'entreprise

CSP applique une politique interne en matière de comportement éthique (définie notamment par des directives déontologiques et des mesures spécifiques relatives au respect de la législation propre à chaque pays). Elle est transmise aux cadres supérieurs et au personnel financier et commercial. Tout problème éventuel de non-respect de cette politique est transmis au personnel dirigeant par la voie hiérarchique interne.

Des formations portant spécifiquement sur le respect des réglementations en matière de lutte contre la corruption ont été dispensées cette année à l'ensemble des cadres supérieurs et du personnel commercial.

Relations avec les fournisseurs

Au fil des ans, CSP s'est constitué un réseau de fournisseurs de confiance. Hormis quelques ajustements liés à la concurrence du marché, sa base de fournisseurs connaît relativement peu de changements d'année en année. La société peut ainsi approfondir ses relations avec ses fournisseurs de manière à garantir que les spécifications des produits sont respectées, que la santé des consommateurs est protégée et que l'ensemble des relations sont aussi efficaces que possible. Les fournisseurs de CSP sous-traitent peu leurs activités.

Les fournisseurs de la division des produits médicaux sont régulièrement contrôlés. Ces contrôles évaluent différents risques comme la contamination des produits, les pratiques d'embauche et les normes de qualité appliquées. Des rapports de contrôle formels sont ensuite rédigés et les éventuelles insuffisances traitées avec les fournisseurs.

Méthodologie de reporting

Le présent rapport comprend toutes les informations importantes relatives à l'activité de CSP Technologies, telles que le prévoit l'article R. 225-105-1 du Code de commerce français.

Périmètre

Le présent rapport porte sur les sites suivants :

- usine de fabrication en France, à l'exception du site annexe destiné aux matières premières ;
- usine de fabrication en Alabama ;
- usine de fabrication en Géorgie ;
- bureaux de New York (données sociales uniquement).

Les sites pris en compte représentent 100 % des effectifs en 2017.

Social

Effectifs

Les effectifs de CSP correspondent au nombre d'employés ayant un contrat de travail avec l'une des entités du groupe CSP. Ils comprennent les employés salariés et horaires, ainsi que ceux ayant un contrat à durée indéterminée ou déterminée (en France). Les chiffres incluent les employés à plein temps et à temps partiel. Les employés temporaires, les apprentis ou les stagiaires ne sont pas compris dans les effectifs totaux, les taux de rotation ou d'embauche.

En cas de renouvellements d'embauches ou de multiples licenciements pour une même personne, seuls les derniers mouvements sont pris en compte. Par exemple, si au cours de l'année, un employé est embauché, licencié puis réembauché, il n'est comptabilisé qu'une seule embauche (et aucun licenciement).

Le taux de rotation correspond au nombre des employés qui ont quitté la société en 2017, volontairement ou suite à un licenciement, divisé par les effectifs totaux à la fin 2017.

Le taux d'embauche correspond au nombre des employés qui ont rejoint la société en 2017 divisé par les effectifs totaux à la fin 2017.

Le nombre des employés temporaires embauchés pour une durée indéterminée comprend les personnes employées à titre temporaire qui ont été embauchées à plein temps ou à temps partiel en 2017. En France, ce chiffre ne comprend pas les CDD qui ont été transformés en CDI. Ce chiffre exclut également les personnes embauchées à l'issue d'un stage.

Santé et sécurité

Le nombre d'accidents du travail avec arrêt indique le nombre d'accidents ayant entraîné un ou plusieurs jours d'arrêt de travail parmi les employés à plein temps ou à temps partiel détenant un CDI. Il ne comprend pas les accidents survenant lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Le nombre de jours d'arrêt de travail indique le nombre de jours d'arrêts provoqué par les accidents définis ci-dessus. Il ne comprend pas le jour de l'accident lui-même et est arrondi à un nombre de jours entier.

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt correspond au nombre d'accidents du travail avec arrêt (tel qu'il est défini ci-dessus) par million d'heures travaillées. Le taux de gravité des accidents avec arrêt désigne le nombre de jours d'arrêt de travail multiplié par 200 000 et divisé par le nombre total d'heures travaillées.

Matières premières et gestion des déchets

Consommation de matières premières

La consommation de matières premières correspond à la masse totale de résine et des autres matières premières dont la consommation est supérieure à 10 tonnes par an. Elle ne comprend pas les matériaux ou les composants des emballages.

Rebuts

Cette catégorie désigne des produits finis ou des matières premières présentant des imperfections ou des défauts de spécification ou qui sont obsolètes, et qui sont réintroduits dans le cycle de production, recyclés en interne ou vendus à des tiers à des fins de recyclage.

Autres déchets

Le périmètre de *reporting* est limité à certaines catégories de déchets importants pour la production et ne couvre pas toutes les catégories. Les catégories non couvertes comprennent :

- les déchets de bureaux ;
- les matériaux d'emballage, comme le carton ondulé, le plastique et d'autres conteneurs ;
- les copeaux de bois provenant des palettes brisées.

Énergie et émissions des gaz à effet de serre

Les émissions relatives à l'électricité consommée pour les activités de production, d'emballage et d'administration sont calculées à l'aide des facteurs d'émissions de la base de données eGRID 2014 de l'EPA pour l'usine des États-Unis (SERC South region) et de la base de données 2014 de l'AIE pour l'usine française.

3.3 Rapport de l'organisme tiers indépendant sur les informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans le rapport de gestion

Aux Actionnaires,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant, accrédité par le COFRAC ⁽¹⁾ sous le numéro 3-1050 et membre du réseau de l'un des Commissaires aux comptes de la société Wendel, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2017, présentées dans le chapitre 3 du rapport de gestion, ci-après les « Informations RSE », en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Responsabilité de la Société

Il appartient au Directoire d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément aux référentiels utilisés par la Société et par ses sociétés en portefeuille (ci-après les « Référentiels ») dont un résumé figure dans les notes méthodologiques présentées au chapitre 3 du rapport de gestion et disponibles sur demande au sein des sièges de la Société et de ses sociétés en portefeuille.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes professionnelles et des textes légaux et réglementaires applicables.

Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

- d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission, d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;

- d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère, conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur la conformité aux autres dispositions légales applicables le cas échéant, en particulier celles prévues par l'article L. 225-102-4 du Code de commerce (plan de vigilance) et par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 dite Sapin II (lutte contre la corruption).

Nos travaux ont mobilisé les compétences de douze personnes et se sont déroulés entre octobre 2017 et mars 2018 pour une durée totale d'intervention d'environ vingt semaines.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes professionnelles applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000 ⁽²⁾.

1. Attestation de présence des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des Directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la Société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent.

Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

(1) Portée d'accréditation disponible sur www.cofrac.fr.

(2) ISAE 3000 - Assurance engagements other than audits or reviews of historical information.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la Société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du même code, ci-après « les sociétés en portefeuille ⁽¹⁾ », avec les limites précisées dans les notes méthodologiques de la Société et des sociétés en portefeuille présentées au chapitre 3 du rapport de gestion :

- Comme indiqué dans le paragraphe « Les principes d'action de Wendel vis-à-vis de ses sociétés en portefeuille pour intégrer les informations RSE », présenté au paragraphe 3.1.1 du rapport de gestion, les Informations requises sont présentées par société détenue majoritairement par Wendel et non sous forme consolidée comme prévu par l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

Concernant le groupe Bureau Veritas, nous avons pris connaissance des conclusions formulées par le tiers indépendant mandaté par la Direction générale de Bureau Veritas, sur la base des travaux duquel il est attesté de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises, à l'exception des informations environnementales (consommation d'énergie et déplacements professionnels) qui sont présentées de manière décalée et couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2016 et non l'exercice 2017, tel que mentionné dans les précisions méthodologiques.

Conclusion

Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises, à l'exception des informations environnementales de Bureau Veritas mentionnées ci-dessus.

2. Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE

Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une quarantaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des Directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

- d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité et leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à

la cohérence des Informations RSE et prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE.

Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la Société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes ⁽²⁾ :

- au niveau de la Société et des sociétés en portefeuille, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions, etc.), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;
- au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées ⁽³⁾ en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs de la Société et de ses sociétés en portefeuille, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne :
 - pour le groupe Constantia Flexibles, 13 % des effectifs et en moyenne 10 % des données quantitatives environnementales testées,
 - pour le groupe Cromology, 41 % des effectifs et en moyenne 24 % des données quantitatives environnementales testées,
 - pour le groupe Stahl, 15 % des effectifs et en moyenne 20 % des données quantitatives environnementales testées,
 - pour le groupe Mecatherm, 64 % des effectifs et en moyenne 69 % des données quantitatives environnementales testées,
 - pour le groupe CSP Technologies, 26 % des effectifs et en moyenne 32 % des données quantitatives environnementales testées,
 - pour le groupe Tsebo, l'ensemble des effectifs du périmètre reporté.

(1) Les sociétés en portefeuille faisant l'objet de ce rapport sont Bureau Veritas, Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Mecatherm, CSP Technologies et Tsebo.

(2) Les informations RSE les plus importantes sont listées en annexe de ce rapport.

(3) Pour le groupe Constantia, il s'agit des établissements industriels de C. Patz (Allemagne), et C. Parikh (Inde). Pour le groupe Cromology, il s'agit des établissements industriels de Robbialac (Portugal) et Las Franqueses (Espagne), complétés par le réseau Zolpan (France) pour les indicateurs énergie et sécurité. Pour les indicateurs sociaux du groupe Cromology, il s'agit des entités situées au Portugal, en Espagne, et du réseau Zolpan (France). Pour le groupe Stahl, il s'agit des établissements industriels de Toluca (Mexique) et Parets (Espagne). Pour le groupe Mecatherm, il s'agit du site de Barembach (France). Pour le groupe CSP Technologies, il s'agit du site de Niederbronn (France). Pour le groupe Tsebo, il s'agit du siège social (Afrique du Sud).

Pour le groupe Bureau Veritas, nous nous sommes assurés que les informations publiées dans le présent document correspondent à celles ayant fait l'objet d'une vérification par le tiers indépendant mandaté par la Direction générale de Bureau Veritas.

Pour les autres informations RSE, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la Société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnage ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout

système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé.

Conclusion

Sur la base de ces travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées de manière sincère conformément aux Référentiels.

Observations

Sans remettre en cause la conclusion ci-dessus, nous attirons votre attention sur les informations publiées par le groupe Constantia Flexibles qui appellent de notre part le commentaire suivant :

- Le nombre d'heures de formation n'est pas publié dans l'attente d'être calculé de manière homogène à l'échelle du Groupe.

Paris-La Défense, le 20 mars 2018

L'Organisme Tiers Indépendant
ERNST & YOUNG et Associés

Caroline Delerable
Associée développement durable

Bruno Perrin
Associé

Informations sociales quantitatives	Sociétés concernées
Effectifs inscrits ou effectifs équivalent temps plein	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Nombre totaux d'embauches et de départs ou taux d'embauches et de départs	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Taux d'absentéisme	Wendel S.E., Cromology, Mecatherm
Taux de fréquence des accidents entraînant un arrêt de travail ou nombre d'accidents entraînant un arrêt de travail	Les sociétés en portefeuille
Taux de gravité des accidents entraînant un arrêt de travail ou nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail	Cromology, Stahl, Mecatherm, CSP Technologies, Tsebo
Pourcentage de sites industriels certifiés OHSAS 18001	Cromology
Nombre d'heures de formation ou nombre d'heures de formation par salarié ou nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une formation ou nombre de salariés formés	Wendel S.E., Cromology, Mecatherm, Tsebo
Nombre de salariés handicapés ou pourcentage de salariés en situation de handicap	Wendel S.E., Constantia Flexibles, Mecatherm, Stahl

Informations sociales qualitatives	Sociétés concernées
Organisation du dialogue social	Les sociétés en portefeuille
Conditions de santé et de sécurité au travail	Les sociétés en portefeuille
Politiques mises en œuvre en matière de formation	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Égalité de traitement, incluant l'emploi et l'insertion des personnes handicapées	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT	Constantia Flexibles, Cromology, CSP Technologies, Stahl

Informations environnementales quantitatives	Sociétés concernées
Pourcentage de sites industriels certifiés ISO 14001	Cromology
Émissions dans l'air (COV, SOx et NOx) ou ratio des émissions dans l'air par volume de production (COV)	Constantia Flexibles, Cromology
Émissions dans l'eau (Demande Chimique en Oxygène, Particules Solides en Suspension)	Cromology
Émissions de CO ₂ , scopes 1 et 2	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, CSP Technologies, Mecatherm
Émissions de CO ₂ , scope 3	Stahl, Mecatherm
Quantités de déchets dangereux et non dangereux/ratio quantité de déchets produits par rapport au volume de production	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Mecatherm, CSP Technologies
Taux de valorisation des déchets	Constantia Flexibles
Consommation d'eau totale/ratio consommation d'eau par volume de production	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Mecatherm
Consommation d'énergie totale	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Mecatherm, CSP Technologies
Consommation de matières premières	CSP Technologies

Informations environnementales qualitatives	Sociétés concernées
Organisation de la Société pour prendre en compte les questions environnementales	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Efficacité énergétique	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Mecatherm
Consommation de matières premières	Constantia Flexibles, Cromology, CSP Technologies
Informations relatives aux postes significatifs d'émissions de gaz à effet de serre générés du fait de l'activité de la Société, notamment l'usage des biens et services qu'elle produit (scope 3)	Constantia Flexibles, Cromology, Stahl, Mecatherm, CSP Technologies
Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Tsebo

Informations qualitatives relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable	Sociétés concernées
Impact territorial, économique et social en matière d'emploi et de développement durable	Les sociétés en portefeuille
Conditions du dialogue avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la Société	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Intégration des critères ESG dans la gestion des participations	Wendel S.E.
Prise en compte de la RSE dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants	Les sociétés en portefeuille
Actions engagées pour prévenir toutes formes de corruption	Wendel S.E. et les sociétés en portefeuille
Mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	Constantia Flexibles, Mecatherm, CSP Technologies, Tsebo